

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMUNIKASI DAN SIKAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN PADANG DI MANADO*THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, COMMUNICATION AND ATTITUDES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PADANG RESTAURANT IN MANADO*

Oleh:

Natalia C. Kumeang¹**Bernhard Tewal²****Greis M. Sendow³**¹²³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ nataliakumeang6@gmail.com² bernhardtewal@unsrat.ac.id³ greis_sendow@ymail.com

Abstrak: Sumber daya manusia yang berkinerja baik merupakan kunci keberhasilan suatu bisnis dalam era persaingan. Ada banyak faktor yang menentukan kinerja sumber daya manusia, antara lain pengalaman kerja yang dimiliki, kemampuan komunikasi dan sikap mereka dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, komunikasi dan sikap terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Padang di Manado. Penelitian ini dilakukan pada 4 Rumah Makan Padang dengan populasi sebanyak 55 karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh karyawan yang ada menjadi responden penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengamatan. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert. Metode analisis data menggunakan teknik statistik uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model; uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan sikap secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa pengalaman kerja, komunikasi dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Padang di Manado. Sebaiknya para pengelola Rumah Makan Padang di Manado lebih memperhatikan pengalaman kerja ketika merekrut karyawan dan mengembangkan kemampuan komunikasi karyawannya. Selain itu, perlu juga mengembangkan sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja mereka semakin baik.

Kata Kunci: pengalaman kerja, komunikasi, sikap, kinerja karyawan

Abstract: Human resources that perform well are the key to the success of a business in the era of competition. There are many factors that determine the performance of human resources, including work experience, communication skills and their attitude to work. This study aims to determine the effect of work experience, communication and attitudes on employee performance at the Padang Restaurant in Manado. This research was conducted at 4 Padang Restaurants with a population of 55 employees. The sample of this study used a saturated sampling technique, where all existing employees became research respondents. Data collection using questionnaires and observations. Measurement of research variables using a Likert Scale. The method of data analysis uses statistical techniques such as validity test and reliability test for questionnaires, multiple regression analysis with classic assumption test for model feasibility; F-test and t-test to prove the hypothesis. The results showed that work experience and attitude partially had a positive but not significant effect on employee performance, while communication had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the simultaneous test results show that work experience, communication and attitudes have a positive and significant effect on employee performance at the Padang Restaurant in Manado. It is better if the managers of Padang Restaurant in Manado pay more attention to work experience when recruiting employees and developing communication skills of their employees. In addition, it is also necessary to develop employee attitudes in doing work so that their performance is getting better.

Keywords: work experience, communication, attitude, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang kompeten, terlatih dan berkinerja baik sangat penting dan diperlukan untuk menentukan tingkat kesuksesan suatu bisnis atau perusahaan yang akan dijalankan maupun yang sedang berjalan. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk menyeleksi dan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu bisnis bukan hanya dari teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Mengingat begitu penting dan besar perannya, maka diperlukan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja, kemampuan komunikasi yang baik dan sikap dalam bekerja yang profesional sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Rumah makan Padang telah berkembang pesat di Kota Manado, diantaranya yang menjadi obyek penelitian ini adalah Rm. Ranah Minang, Rm. Padang Raya Santiago, Rm. Mande Kandung dan Rm. Padang Rs Teling. Para pengelola rumah makan Padang masih mengabaikan aspek penting dalam bisnis mereka seperti kualitas dari sumber daya manusia dalam bekerja, karena lebih menekankan aspek kesukaan dan kekeluargaan dalam merekrut karyawannya. Pada umumnya karyawan mereka berasal dari suku Minang dengan pertalian keluarga yang erat. Pengelola rumah makan kurang terampil dalam menyeleksi karyawan mengenai seberapa lama pengalaman kerja mereka, cara berkomunikasi dan sikap yang dimiliki oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Masalah yang pernah dihadapi juga oleh pengelola rumah makan padang adalah dalam melayani turis Cina yang datang, para karyawan menghadapi kesulitan dalam berkomunikasi karena mengingat adanya perbedaan dalam berkomunikasi atau gaya bahasa yang dimiliki sehingga terjadi kesulitan dalam melayani para turis.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan yang telah dimiliki sebelumnya oleh karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah lama bekerja sebelumnya. Karyawan juga dituntut agar dapat berkomunikasi dengan baik antara atasan dengan karyawan, sesama karyawan maupun antara konsumen dengan karyawan untuk suatu tujuan seperti pemberian informasi. Dengan adanya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dalam proses mencapai keberhasilan dan kesuksesan dari bisnis yang dijalankan. Peningkatan kinerja karyawan juga tidak lepas dari sikap mereka dalam bekerja. Para karyawan dituntut untuk dapat memiliki sikap yang profesional, baik dan sopan agar supaya para konsumen atau pelanggan dapat merasa senang dan pada akhirnya menciptakan keuntungan bagi bisnis yang sedang dijalankan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh:

1. Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada Rm. Padang di Manado
2. Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Rm. Padang di Manado
3. Sikap terhadap kinerja karyawan pada Rm. Padang di Manado
4. Pengalaman Kerja, Komunikasi, dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan pada Rm. Padang di Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu bisnis dan juga merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu bisnis yang sedang dijalankan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Menurut Bernadine yang dikutip dalam Mas'ud (2004) adapun 5 indikator dari Kinerja Karyawan:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja di tempat sebelumnya, selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya (Manullang, 2005). Menurut Foster (2001:43) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator dari Pengalaman Kerja yaitu:

1. Lama Waktu / masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pengiriman informasi dari satu pihak ke pihak lain. Jika yang dimaksud oleh pengirim informasi dapat ditangkap sepenuhnya oleh penerimanya maka komunikasi yang terjadi merupakan komunikasi yang efektif. Komunikasi merupakan perpindahan informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih (Tubbs dan Moss, 2005). Komunikasi merupakan hal yang sangat penting, menurut Suranto (2010:105) ada lima indikator komunikasi diantaranya:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Sikap

Secara umum sikap (*attitude*) adalah perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya. Sikap/perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya (Indriyo dan Sudita, 2008). Variabel Sikap bisa diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Kandou *et al.* (2016) dengan indikator sebagai berikut:

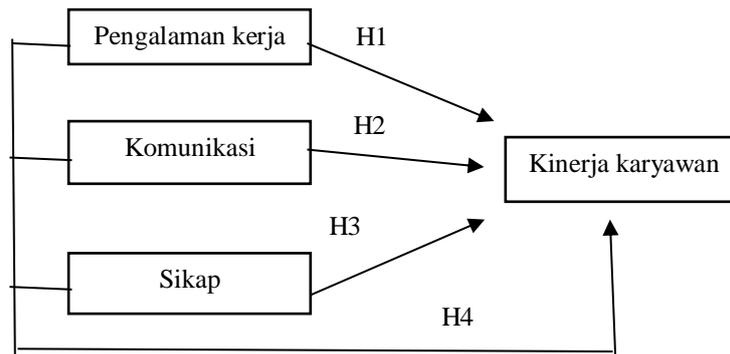
1. Berpikir Fleksibel dan bebas dalam berpikir
2. Kebebasan dalam berekspresi
3. Minat dalam aktifitas kreatif
4. Kepercayaan pada gagasan sendiri
5. Keterlibatan dalam tugas

Penelitian Terdahulu

Pengalaman kerja sangat berkaitan dengan Kinerja Karyawan, jika karyawan memiliki pengalaman yang lebih lama dan terampil maka dapat memberikan hasil yang baik, cekatan, dan kompeten terhadap kinerjanya. Wungow dan Adolfina (2018) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado, menemukan bahwa variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Panambunan, dkk. (2017) dalam penelitian mereka pada pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi yang baik dan tepat dapat mempengaruhi dan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Kemby, dkk. (2017) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara, hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disamping Pengalaman Kerja dan Komunikasi, hal yang perlu juga diperhatikan adalah sikap. Apabila karyawan memiliki sikap yang baik dan sopan maka dapat meningkatkan penilaian terhadap kinerjanya. Khan *et al.* (2014) dalam penelitian mereka pada karyawan industri tekstil di Punjab, Pakistan menunjukkan bahwa sikap, kepuasan kerja, komitmen kerja, pelatihan dan motivasi mempengaruhi secara positif kinerja karyawan.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teoritik, 2019***Hipotesis**

H1 : Faktor Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Faktor Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Faktor Sikap berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4 : Faktor Pengalaman Kerja, Komunikasi, Sikap berpengaruh secara positif bersama-sama terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif-asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini untuk mencari korelasi atau hubungan kausal atau hubungan bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2012).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah 55 karyawan yang bekerja pada 4 rumah makan Padang di Kota Manado. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh dimana semua karyawan menjadi responden. Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004).

Data dan Sumbernya

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan observasi. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui hasil penelitian, buku, dan artikel.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dan observasi. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan tentang karakteristik responden dan pernyataan indikator/variable penelitian. Sedangkan observasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2012). Variabel penelitian diukur dengan Skala Likert: Sangat setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Moderat/Netral (bobot 3), Tidak setuju (bobot 3) dan Sangat tidak setuju (bobot 1).

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (dependen). Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot*, jika titik-titik atau data berada didekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksinya, jika nilai VIF < 10 dan atau nilai *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, begitupula sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*.

Analisis Data

Analisa data diawali dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner. Selanjutnya, data yang valid dan reliabel dilakukan Analisis Regresi Berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Sikap (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

(Ghozali, 2009) mengemukakan Uji-F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

(Ghozali, 2009) mengemukakan Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level, alpha 5% ($\alpha = 0.05$).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

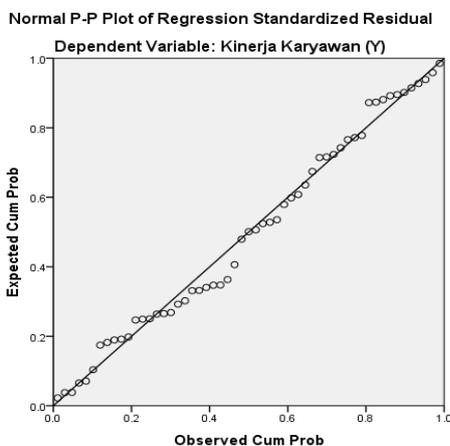
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach's	Status
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,822	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		

	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
	X1.6	0,000	Valid		
Komunikasi (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,742	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
	X2.6	0,000	Valid		
	X2.7	0,000	Valid		
	X2.8	0,000	Valid		
Sikap (X3)	X3.1	0,000	Valid	0,794	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
	X3.6	0,000	Valid		
	X3.7	0,005	Valid		
	X3.8	0,000	Valid		
	X3.9	0,000	Valid		
	X3.10	0,002	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,706	Reliabel
	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,004	Valid		
	Y.4	0,004	Valid		
	Y.5	0,000	Valid		
	Y.6	0,000	Valid		
	Y.7	0,000	Valid		
	Y.8	0,000	Valid		
	Y.9	0,000	Valid		
	Y.10	0,000	Valid		

Sumber: Olah data SPSS 24, 2019

Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach's* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber : Output SPSS 24, 2019

Gambar 2 dapat dilihat bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik – titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

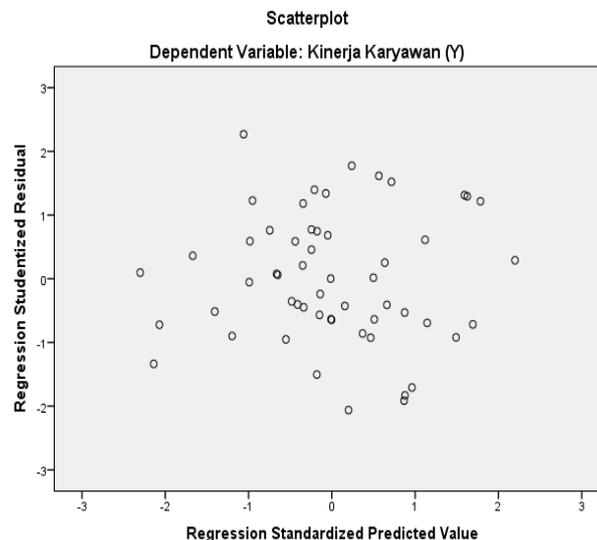
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.760	6.365		1.848	.070		
Pengalaman Kerja (X1)	.249	.183	.183	1.363	.179	.796	1.257
Komunikasi (X2)	.385	.183	.289	2.106	.040	.762	1.312
Sikap (X3)	.189	.104	.227	1.815	.075	.921	1.085

Sumber : Data Olahan SPSS 24, 2019

Berdasarkan Tabel 2 hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* >0,1 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen bernilai pengalaman kerja sebesar 0,796, Komunikasi sebesar 0,762, dan Sikap sebesar 0,921. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai

VIF >10, di mana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu pengalaman kerja sebesar 1,257, Komunikasi sebesar 1,312, dan Sikap sebesar 1,085, Merujuk hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Gambar 3 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar secara acak. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda**Hasil Perhitungan Uji T (Parsial)****Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda dan Uji - t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.760	6.365		1.848	.070
	Pengalaman Kerja (X ₁)	.249	.183	.183	1.363	.179
	Komunikasi (X ₂)	.385	.183	.289	2.106	.040
	Sikap (X ₃)	.189	.104	.227	1.815	.075

Sumber : Data Olahan data SPSS 24, 2019

Hasil perhitungan uji-t pada tabel 3 menunjukkan bahwa Pengalaman kerja (X₁) memiliki tingkat nilai signifikan = 0,179 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak atau pengalaman kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), komunikasi (X₂) memiliki tingkat nilai signifikan = 0,040 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima atau komunikasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sikap (X₃) memiliki tingkat nilai signifikansi = 0,075 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak atau sikap (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Perhitungan Uji F (Simultan)**Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji – F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.687	3	62.896	6.189	.001 ^b
	Residual	518.295	51	10.163		
	Total	706.982	54			

Sumber: Data Olahan data SPSS 24, 2019

Hasil perhitungan uji-F pada tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat nilai signifikan = 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa pengalaman kerja (X₁), komunikasi (X₂) dan sikap (X₃) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.267	.224	3.188

Sumber : Data Olahan data SPSS 24, 2019

Tabel 4 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,267. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu pengalaman kerja (X₁), komunikasi (X₂), dan Sikap (X₃) secara simultan (bersama-sama) berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 26,7%; sedangkan sisanya 73,3% ditentukan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi tidak signifikan. Hal ini dikarenakan perekrutan karyawan yang dilakukan kurang memperhatikan pengalaman kerja, tetapi lebih mengutamakan kesukaan dan kekeluargaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mamangkey, dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian

Wungow dan Adolfina (2018), Panambunan, dkk. (2017) yang menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti komunikasi antara pimpinan dan karyawan, juga antar karyawan terjalin baik dan efektif. Komunikasi yang baik ini dimungkinkan karena kesamaan suku dan adat istiadat sehingga saling pengertian. Namun demikian, komunikasi dengan pelanggan harus ditingkatkan karena mereka memiliki budaya dan Bahasa yang berbeda. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian- penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kemby, dkk. (2017), Lakoy (2015) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa sikap karyawan dalam bekerja belum begitu profesional dan baik dan ini perlu ditingkatkan. Hasil penelitian lain yang tidak sama juga yaitu penelitian dari Amaral, dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kandou, dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa sikap secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rm. Padang di Manado.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rm. Padang di Manado.
3. Secara parsial sikap berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rm. Padang di Manado.
4. Secara simultan pengalaman kerja, komunikasi dan sikap secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rm. Padang di Manado.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Para pengelola Rm. Padang harus lebih memperhatikan pengalaman kerja dan Sikap dari para karyawan agar supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan Manajemen SDM.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaral, Yusuf, dan Winarni. 2018. Analisis Pengaruh Sikap, Pola Pikir dan Mentalitas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adi Satria Abadi. *Jurnal REKAVASI*. Vol. 6 No. 2, Hal. 69-74.
<https://ejournal.akprind.ac.id/index.php/rekavasi/article/view/255/171>. Diakses Tanggal 30 Desember 2018.
- Foster, B. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP, Semarang.
- Indriyo, G., dan Sudita, I.N. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE, Semarang.
- Kandou, Lengkong, dan Sendow. 2016. Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo kantor pusat di Manado). *Jurnal EMBA*. Vol. 16 No. 01, Hal. 147-

158. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/10623/10210>. Diakses Tanggal 30 Desember 2018.
- Kemby, E, F., Tewal, B. dan Walangitan, M. D. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 5. No.3, Hal. 3148-3159. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/17458/17418>. Diakses Tanggal 28 Desember 2018.
- Khan, Dongping, and Ghauri. 2014. *Impact of Attitude on Employees Performance: A Study of Textile Industry in Punjab, Pakistan*. *World Applied Sciences Journal*. Vol. 30 Issue. 25, pp.191-197. <https://www.researchgate.net/publication/261983334>. Diakses Tanggal 30 Desember 2018.
- Lakoy, A. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 3, Hal. 981-991. [kerjasama-kelompok-dan-kreativitas-terhadap-kinerja-karyawan.pdf](#). Diakses Tanggal 28 Desember 2018.
- Manullang, 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press P.O.BOX 14. Bulaksumur, Yogyakarta.
- Mamangkey, Tumbel, Uhing 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. <https://media.neliti.com/media/publications/2500-ID-pengaruh-pelatihan-pengalaman-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pad.pdf>. Diakses Tanggal 28 Desember 2018.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
-, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mas'ud, F. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*. BP Undip, Semarang.
- Panambunan, O., Tewal, B. dan Trang, I. 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2183 - 2192. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16506/15998>. Diakses tanggal 28 Juni 2019.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Suranto, A. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wikipedia. https://id.wikipedia.org/wiki/Rumah_makan_Padang
- Wungow dan Adolfina. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 3, Hal. 1758-1767. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/20445/20055>. Diakses Tanggal 28 Desember 2018.