

**PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPETENSI DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK MANADO**

*WORK EXPERIENCE, EDUCATION, EMPLOYEES WORK, COMPETENCY AND EFFECT ON EMPLOYEES  
PERFORMANCE AT PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK MANADO*

Oleh:  
**Meysi<sup>1</sup>**  
**Victor P.K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Irvan Trang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado 95115, Indonesia

e-mail :

<sup>1</sup>[walangitan\\_meysi@yahoo.com](mailto:walangitan_meysi@yahoo.com)

<sup>2</sup>[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**ABSTRAK:** Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk mengembangkan suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, agar lebih mampu dan terampil dalam bekerja. Kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Manado sebanyak 50 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Pengalaman kerja, Pendidikan, Karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh Positif signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT:** Human resources are the main need to develop a company. Each company requires qualified human resources, one of them by improving the quality of its employees performance, to be more capable and skilled at work. High performance of employees can make organizational goals can be achieved, otherwise organizational goals can not be achieved if employees do not have the performance in performing tasks in accordance with the responsibilities given. The purpose of this study is to determine the effect of the significance of work experience, education, job characteristics and competence on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. The data used in this study is the primary data obtained through this questionnaire is distributed to employees who work at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado as many as 50 respondents. The result of research by using multiple regression analysis indicate that work experience, education, job characteristic and competence influential Positive significant simultaneously or partially to employee performance.

**Keywords :** *Work Experience, Education, Job Characteristics, Competence, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang penting dalam suatu organisasi yang merupakan penggerak atau penentu suatu keberhasilan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Dalam hal ini yaitu karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi. Dengan adanya kualitas kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, maka tujuan organisasi pun dapat dicapai. Sebaliknya tujuan organisasi tidak akan tercapai jika karyawannya tidak memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sebab suatu kunci keberhasilan perusahaan tergantung pada unsur sumber daya manusianya yaitu karyawan.

PT. Bank Mandiri adalah sebuah bank yang merupakan gabungan dari beberapa buah bank, yaitu Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Impor, Bank Dagang Negara, dan Bank Pembangunan Indonesia. Visi Bank mandiri yaitu Menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif, Dengan mewujudkan pertumbuhan dan kesuksesan bagi pelanggan, Bank Mandiri akan mengambil peran aktif dalam mendorong pertumbuhan jangka panjang Indonesia dan selalu menghasilkan imbal balik yang tinggi secara konsisten bagi pemegang saham. Maka dari itu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado harus secara otomatis berusaha untuk selalu meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. Sehingga dapat mewujudkan Kunci dari keberhasilan manajemen bank adalah bagaimana bank tersebut bisa merebut hati masyarakat sehingga peranannya sebagai *financial intermediary* (perantara keuangan) berjalan dengan baik.

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado masih memiliki karyawan yang pengalaman kerjanya masih kurang. Begitu pun dengan pendidikan yang dimiliki karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado rata-rata di atas Sarjana dan yang lain memiliki gelar S2. Itu menunjukkan bahwa kompetensi serta profesionalisme yang dimiliki karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Manado seharusnya sudah memiliki kualitas akademik yang baik. Namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado masih perlu meningkatkan kinerja karyawannya, baik dilihat dari karakteristik pekerjaan serta kemampuan atau kompetensi yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado".

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi berpengaruh signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri?
3. Apakah Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri?
4. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri?

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan bank mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bank mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bank mandiri
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja karyawan bank mandiri
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan bank mandiri

## TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya” (Sutrisno, 2009:158).

#### Pendidikan

Pendidikan ialah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan (Ihsan, 2003:2).

#### Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Handaru, dkk (2013:242).

#### Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2012)

#### Kinerja

Menurut Bangun,(2012:321) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standart*).

#### Kajian Empiris

Penelitian Laurencia dan Riyanto (2013), Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Pendidikan Dan Pengalaman Kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Global Sarana Informasi Bermutu.

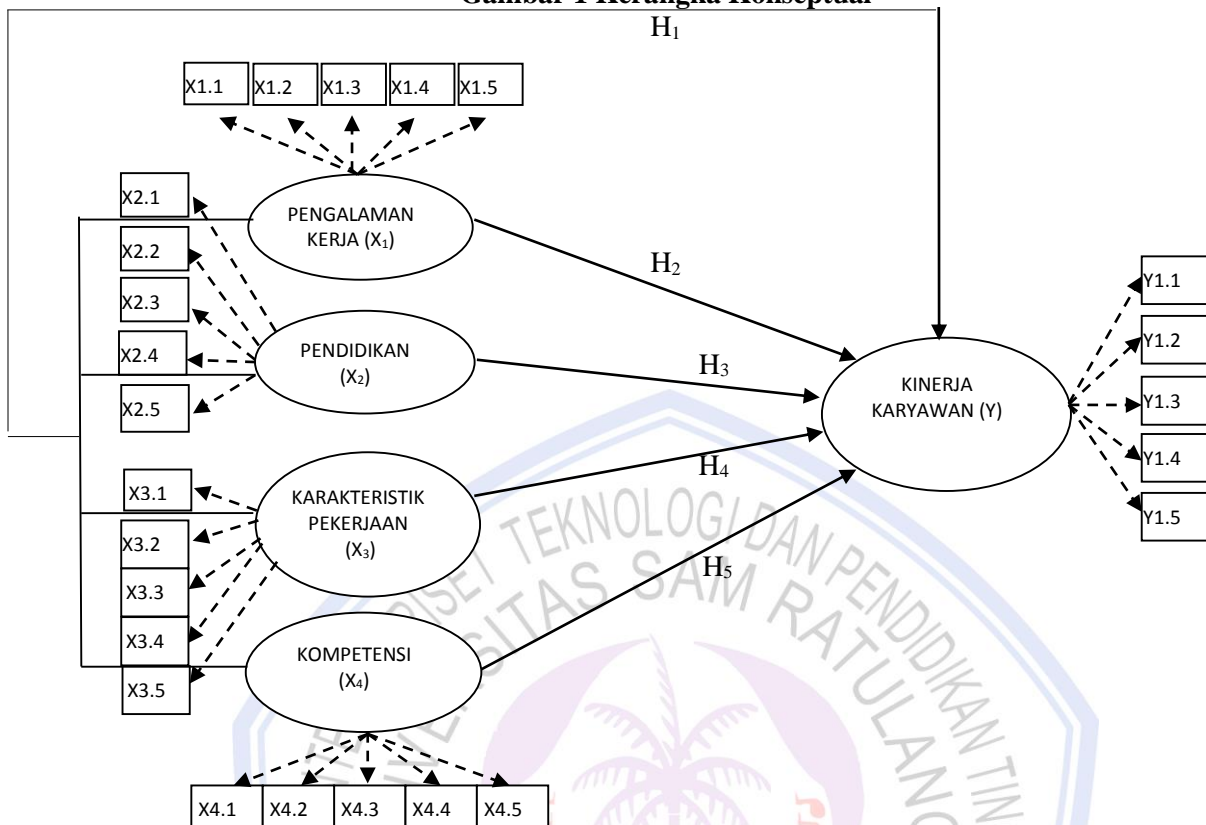
Penelitian Wulandari , et al (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Virdes di Banyuwangi.

Penelitian Shaputra dan Hendriani (2015), Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian faktor perkembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan, namun secara simultan, kompetensi, komitmen dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Pekanbaru Regional Office.



## Kerangka Pemikiran

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



## METODOLOGI PENELITIAN

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero).  
 H<sub>2</sub> : Pengalaman Kerja Diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero).  
 H<sub>3</sub> : Pendidikan Diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero).  
 H<sub>4</sub> : Karakteristik Pekerjaan Diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero).  
 H<sub>5</sub> : Kompetensi Diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero).

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Sugiyono, (2012:36) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Jln. Dotulong Lasut No. 15 Manado, Jumlah populasi adalah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan di kantor PT. Bank Mandiri (Persero) Jln. Dotulong Lasut No. 15 Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling aksidental (*Accidental Sampling*) yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel.

### Metode Analisis

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Nilai Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator Pernyataan	Sig	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	X <sub>1.1</sub>	0.000	Valid	0.810	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0.000	Valid		
X <sub>2</sub>	X <sub>2.1</sub>	0.000	Valid	0.798	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0.000	Valid		
X <sub>3</sub>	X <sub>3.1</sub>	0.000	Valid	0.793	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>3.5</sub>	0.000	Valid		
X <sub>4</sub>	X <sub>4.1</sub>	0.000	Valid	0.716	Reliabel
	X <sub>4.2</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>4.3</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>4.4</sub>	0.000	Valid		
	X <sub>4.5</sub>	0.000	Valid		
Y <sub>1</sub>	Y <sub>1.1</sub>	0.000	Valid	0.797	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0.000	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0.000	Valid		
	Y <sub>1.4</sub>	0.000	Valid		
	Y <sub>1.5</sub>	0.000	Valid		

Sumber: Data Olahan 2017

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

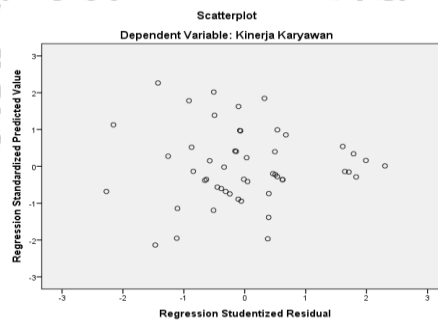
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Pengalaman Kerja	.913	1.095
Pendidikan	.923	1.084
Karakteristik Pekerjaan	.892	1.121
Kompetensi	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa output Coefficients terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

**Gambar 1. Grafik Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil olahan data, 2017

Uji heterokedasitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebarannya titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedasitas pada model regresi, sehingga dan layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.330	3.647		.365	.717
1					
Pengalaman Kerja	.182	.087	.229	2.088	.043
Pendidikan	.207	.089	.253	2.319	.025
Karakteristik Pekerjaan	.324	.084	.429	3.868	.000
Kompetensi	.422	.136	.335	3.106	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olahan data, 2017

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja sebesar 2.088 dengan tingkat signifikan  $0,043 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pendidikan sebesar 2.319 dengan tingkat signifikan  $0,025 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 3,868 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi sebesar 3,106 dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.378	4	30.844	11.490	.000 <sup>b</sup>
	Residual	120.802	45	2.684		
	Total	244.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan

Sumber: olahan data, 2017

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 11.490 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado.

**Tabel 5. Hasil Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	1.330	3.647
	Pengalaman Kerja	.182	.087
	Pendidikan	.207	.089
	Karakteristik Pekerjaan	.324	.084
	Kompetensi	.422	.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Berdasarkan tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.330 + 0.182X_1 + 0.207X_2 + 0.324X_3 + 0.422X_4$$

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1.330 memberikan pengertian bahwa jika Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) dan Kompetensi ( $X_4$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y) sebesar 1.330 satuan.

Koefisien regresi dari Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.182 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.182 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien regresi dari Pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 0.207 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pendidikan ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja



Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.207 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien regresi dari Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) sebesar 0.324 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.324 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Koefisien regresi dari Kompetensi ( $X_4$ ) sebesar 0.422 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompetensi ( $X_4$ ) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.422 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Tabel 6 Hasil Korelasi Berganda (R) Dan Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.461	1.638

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2017

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,711 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 71,1%.

Hasil Koefisien Determinasi atau R square ( $r^2$ ) adalah 0,505 atau 50,5% Artinya pengaruh semua variable bebas : Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_4$ ), dan Kompetensi ( $X_4$ ) terhadap variable independent Kinerja Karyawan adalah sebesar 50.5% .

## Pembahasan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado dibuktikan dari nilai signifikan. Artinya Pengalaman kerja ( $X_1$ ) Pendidikan ( $X_2$ ) Karakteristik pekerjaan ( $X_3$ ) dan Kompetensi ( $X_4$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara pengaruh pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Keempat faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa tingginya Pengalaman Kerja memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Penguasaan pekerjaan terhadap jenis tugas dan peralatan kerja yang dimiliki karyawan di kantor cabang PT. Bank Mandiri memiliki tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dapat meningkatkan dan menambah kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, Hal tersebut membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan gerakan yang stabil dalam bekerja tanpa keraguan.

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Pendidikan ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y).. Artinya Pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja karyawan. karena Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seorang untuk dapat mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat, serta menambah wawasan, keterampilan dan kualitas kerja seorang karyawan, dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan, Sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada perusahaan.

Pengujian hipotesis 4 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y). Artinya variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada PT. Bank Mandiri



(Persero) Tbk Manado. (Y). Variasi aktifitas dan keterampilan yang diterapkan karyawan di kantor cabang PT. Bank Mandiri (Persero) Manado, membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, Oleh karena hal tersebut, membuat karyawan menjadi semakin bertanggung jawab dan dapat memberikan ide dan masukan yang dapat membangun dan memajukan instansi.

Pengujian hipotesis 5 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kompetensi (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado (Y). Artinya variabel Kompetensi (X<sub>4</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. (Y). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan yang kompeten biasanya memiliki keterampilan, sama lain untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi serta Memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. hal ini akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya semua ini akan meningkatkan kinerja karyawan

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado.
2. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado.
3. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado.
4. Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado.
5. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil angket, skor terendah pengalaman kerja menunjukkan bahwa Penguasaan terhadap pekerjaan masih harus di tingkatkan. Karena pentingnya penguasaan terhadap pekerjaan dapat mempermudah suatu pekerjaan dan tugas yang diberikan perusahaan. Suatu pekerjaan jika telah di kuasai maka selanjutnya pekerjaan itu akan menjadi mudah dan cepat untuk diselesaikan. Untuk itu, disarankan kepada pimpinan untuk dapat mendorong setiap karyawan, agar dapat lebih dalam lagi menguasai bidang pekerjaannya dan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan meningkat.
2. Mengingat Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan, Maka PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Manado, Harus memperhatikan faktor Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi. Karena, Keempat Variabel tersebut sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial.
3. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi serta Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penertbit Erlangga. Bandung.

- Handaru, Agung Wahyu, Shalahudin Abdillah dan Agung AWS Waspodo. 2013. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT "X" Jakarta". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 2. Hal 238-256.
- Ihsan, H. Fuad. (2003). *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Laurencia S.K, Riyanto. 2013. "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu". *Jurnal MIX*, Volume III, No. 1, Februari 2013.
- Shaputra, Hendriani. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol VII No 1 Januari 2015. Akses Thursday, May 25, 2017.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana. Jakarta
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke enam belas. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. 2012. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Wulandari, et al. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi". Artikel Ilmiah Mahasiswa.

