

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO)

THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, COMPETENCE, MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO (STUDY ON PT. HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO)

Oleh :

Riscy S. Ratulangi
Agus Supandi Soegoto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email :

¹Ratulangi_riscy@yahoo.com

²Supandi_smrt@yahoo.com

Abstrak : Indonesia sedang memasuki era negara industri baru, dan tidak lepas dari perputaran roda kegiatan ekonomi yang penuh dinamika. Adanya Sumber Daya Manusia yang baik tentunya perusahaan dapat mencapai tujuannya, karena Sumber daya Manusia merupakan penunjang dalam suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Sampling Jenuh. Populasi sebanyak 89 karyawan dan jumlah sampel yang sama 89 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi*

Abstract : Indonesia is entering a new era of industrial countries, and can not be separated from the wheels of the economic, which is full with dynamics. And with their good Human Resources a company also can achieve the goals.

The Purpose of this research is to determine the effect of Work Experience, Competence, Motivation on Employee Performance in PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. The Method that i used in this research is Saturated Sampling Method. Total Population in this Study is Eighty-nine employee and it's equal to the numbers of samples that i took eighty-nine respondents. The results of this research shows that Work Experience, Competence, Motivation Simultaneously and Partially is Influenced or Effect on Employee Performance in PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado.

Keywords: *Work Experience, Competence, Motivation*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia adalah negara berkembang yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika. Berbicara mengenai dunia otomotif mungkin tak akan ada habisnya, seperti yang kita ketahui sekarang Indonesia mempunyai peluang besar di bidang otomotif di pasar ASEAN. Bukan hanya sumber daya manusia saja yang memiliki peran penting karena itu harus didukung juga dengan Kinerja yang baik agar mencapai tujuan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman Kerja sangat diperlukan karena pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat atau penguasaan serta keterampilan yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan

Kompetensi sendiri merupakan landasan dasar karakteristik orang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Faktor yang dapat mempengaruhi Kompetensi seseorang ialah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, karakteristik pribadi, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi

Tidak kalah pentingnya dengan Kompetensi, Motivasi pun memiliki peranan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan disuatu Perusahaan. Tanpa adanya Motivasi Kinerja Karyawan tak akan optimal dan memberikan kontribusi pada perusahaan. PT. Hasrat Abadi sangat memperhatikan Kinerja dari Masing-masing karyawannya, sangat dituntut akan disiplin dan kerja sama yang baik dalam bekerja agar target tahun 2016 dapat tercapai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Tua (2002) mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktifitas, policy dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan. Handoko (2001:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Yuniarsih (2008:8) Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. apapun bentuk serta ujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional Manajemen SDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dari aspek-aspek lainnya. Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya berfokus pada pegawai yang baru direkrut, akan tetapi untuk pegawai yang sudah lama bekerja.

Pengertian Pengalaman Kerja

Sastrohadiwiryono (2005:163), menyatakan pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pengertian Kompetensi

Sadarmayanti (2009:32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan yang berhubungan dengan Pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pengertian Motivasi

Suwanto dan Priansa (2011:171) mengatakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Hasibuan (2006:143) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Pengertian Kinerja Karyawan

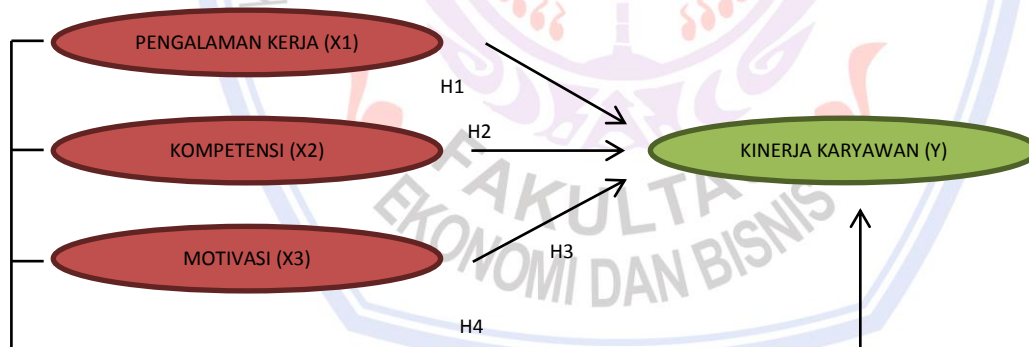
Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Kapahang (2014) dengan judul penelitian Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah asosiatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Rumimpunu (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori (2016)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.
- H2 : Pengalaman Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.
- H3 : Kompetensi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.

H4 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah Penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif (Sugiyono 2012) adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungannya bisa simetris, kausal, atau interaktif. Hubungan simetris adalah hubungan antara dua variabel yang bersifat sejajar, sama.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado, Sulawesi Utara. Penelitian ini dilakukan selama Maret sampai Juni 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:115). Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado, dengan total karyawan di PT. Hasjrat Abadi sebanyak 89 orang karyawan. Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian ini yaitu Metode Sampling Jenuh. Metode Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu Data Kuantitatif dan Kualitatif. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka, sedangkan Data Kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk uraian deskriptif. Data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam skala numerik (angka). Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder yaitu (1) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (objek) tidak melalui perantara. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian dan (2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2012:308), Teknik Pengumpulan Data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (daftar pernyataan) metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pernyataan-pernyataan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1 – 5, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju (2) Observasi merupakan Metode Penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian (3) Wawancara merupakan metode penelitian yang dimana peneliti secara langsung mengajukan pertanyaan dan dijawab langsung oleh narasumber.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Analisis dimulai dengan menguji jika (r) Hitung positif, serta (r) hitung $> r$ tabel, Maka dinyatakan valid, sedangkan jika (r) hitung negatif, serta (r) hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak uji. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2010:407), bentuk umum dari regresi linier berganda secara matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Sumber : Sugiyono (2010:407)

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Pengalaman Kerja
- X2 = Kompetensi
- X3 = Motivasi
- β_0 = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk variabel bebas

Uji Hipotesis**Uji F (secara simultan)**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2009). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara serentak X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan).

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. dengan rumus : (Djarwanto 2002 : 37). Koefisien korelasi

digunakan untuk melihat persentase hubungan antara variabel bebas satu sama lain (X_1 , X_2 dan X_3) dengan variabel terikat. Jika koefisien korelasi (r) makin besar atau mendekati seratus persen (100%) maka hubungannya semakin kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan hubungannya semakin lemah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno 2010 : 37). Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana digambarkan dengan persentase. Semakin besar persentasenya maka dapat dikatakan ketiga variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisa persentasenya merupakan variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Pengalaman yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan. Indikator dari pengalaman kerja yaitu :
 1. Lama Kerja/Masa Kerja
 2. Tingkat pengetahuan dan Keterampilan
 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
2. Karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai Kinerja Superior. Kompetensi juga Merupakan Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta Kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Sedarmayanti (2006 : 32). Indikator dari kompetensi yaitu :
 1. Pengetahuan
 2. Keterampilan
 3. Konsep diri dan nilai-nilai
 4. Karakteristik pribadi
 5. Motif
3. Dorongan yang melandasi semangat kerja karyawan yang muncul dari diri karyawan. Daft (2010 :373). Indikator dari motivasi yaitu :
 1. Fisiologis
 2. Keamanan
 3. Sosial
 4. Penghargaan
 5. Aktualisasi Diri
4. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan kemampuan kerja. Hadari Nawawi (2006 : 63). Indikator dari kinerja yaitu :
 1. Initiative yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
 2. Cooperation yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan sesama anggota organisasi.
 3. Ketepatan waktu
 4. Quantity of work yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
 5. Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
PENGALAMAN KERJA (X ₁)	X1.1	0,927	0,000	Valid	0,953	Reliabel
	X1.2	0,955	0,000	Valid		
	X1.3	0,932	0,000	Valid		
	X1.4	0,880	0,000	Valid		
	X1.5	0,901	0,000	Valid		
KOMPETENSI (X ₂)	X2.1	0,728	0,000	Valid	0,851	Reliabel
	X2.2	0,923	0,000	Valid		
	X2.3	0,867	0,000	Valid		
	X2.4	0,805	0,000	Valid		
	X2.5	0,673	0,000	Valid		
MOTIVASI (X ₃)	X3.1	0,917	0,000	Valid	0,970	Reliabel
	X3.2	0,977	0,000	Valid		
	X3.3	0,950	0,000	Valid		
	X3.4	0,924	0,000	Valid		
	X3.5	0,960	0,000	Valid		
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1.1	0,917	0,000	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.2	0,959	0,000	Valid		
	Y1.3	0,972	0,000	Valid		
	Y1.4	0,942	0,000	Valid		
	Y1.5	0,952	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan (2016)

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30. Tabel 1 terlihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation factor (VIF)*.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Pengalaman Kerja	,996	1,004	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi	,995	1,005	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	,993	1,007	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Olahan (2016)

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

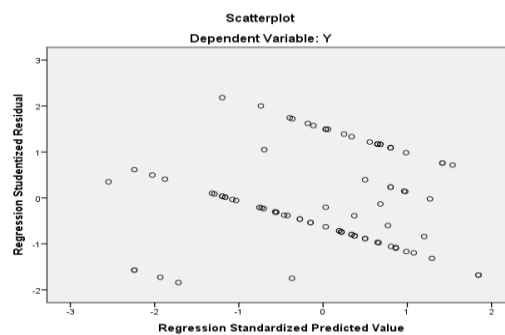
1. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
2. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Dari Tabel 2 diketahui bahwa nilai VIF untuk ketiga variabel independen lebih kecil daripada 10 (<10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut terjadi homoskedastisitas.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Olahan (2016)*

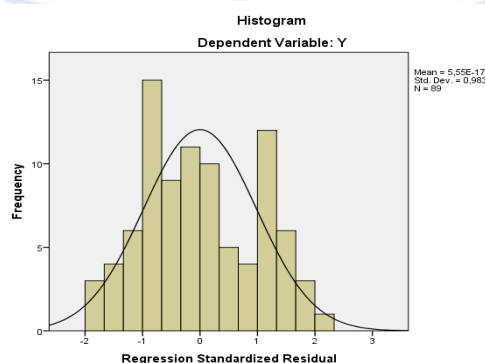
Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan melihat Scatterplot, dimana :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2 dapat dilihat semua data menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

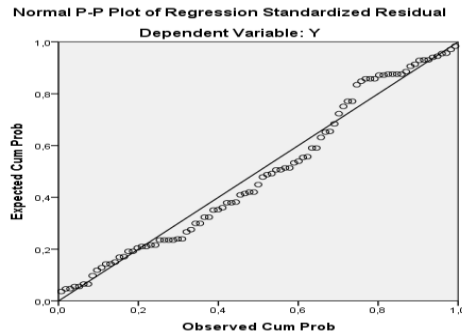
Uji Normalitas

Gambar 2 Histogram Regression



Sumber : *olah Data SPSS 20 (2016)*

Kurva Normal pada Histogram diatas, dapat dikatakan model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram Normal P-plot Regression Standardized, untuk melihat apakah berdistribusi Normal atau tidak.

Gambar 3 Uji Normalitas

Sumber: Olahan (2016)

Cara untuk melihat liinearitas residual adalah dengan melihat grafik normalitas dari Grafik Normal P-Plot. Jika data normal maka penyebaran data di sepanjang garis P-Plot merata dan mengikuti garis lurus yang terletak dekat.

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 20.

Regresi Berganda (*Multiple Reggression*)

Pada Tabel 3 berikut merupakan ringkasan dari table *model summary*, *coefficients*, dan ANOVA.

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

	B (unstandardized coefficients)	Std. Error	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	11,540	3,481	3,318	,001	
X ₁	,274	,107	2,554	,012	Signifikan
X ₂	,390	,100	3,882	,000	Signifikan
X ₃	,187	,089	2,093	,039	Signifikan
R (<i>Multiple R</i>)	=			0,478	
R Square	=			0,228	
R Square (<i>Adjusted</i>)	=			0,201	
F hitung	=			8,376	
t table	=			1,662	
N	=			89	
α	=			0,05 (5%)	

Sumber: Olahan (2016)

Persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,540 + 0,274X_1 + 0,390X_2 + 0,187X_3$$

Dimana :

X₁ = Pengalaman kerja

X₂ = Kompetensi

X3 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 11,550 artinya jika variabel independen yang terdiri dari pengalaman kerja, kompetensi, motivasi tidak berubah, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 11,540.
2. Koefisien pengalaman kerja sebesar 0,274 artinya, apabila pengalaman kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,274.
3. Koefisien kompetensi sebesar 0,390 artinya, apabila kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,390.
4. Koefisien motivasi sebesar 0,187 artinya, apabila motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,187.

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh antara pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi dapat dilihat melalui koefisien korelasi terutama digunakan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,478 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, mempunyai pengaruh sebesar 47,8%.

Hasil koefisien determinasi atau R^2 adalah 0,228 yang menunjukkan bahwa 22,8% kinerja karyawan, dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi sementara sisanya sebesar 0,772 atau 77,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,902	3	47,301	8,376	,000 ^b
	Residual	480,008	85	5,647		
	Total	621,910	88			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Olahan (2016)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak

Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 8,376 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil tersebut diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan kaitan antara variabel-variabel pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi dengan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi, dapat dilihat pada Tabel Coefficient pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,550	3,481		3,318	,001		
1 X1	,274	,107	,244	2,554	,012	,996	1,004
X2	,390	,100	,371	3,882	,000	,995	1,005
X3	,187	,089	,200	2,093	,039	,993	1,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan (2016)

Uji t dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji hipotesis uji t ditemukan:

Hipotesis 2, hubungan antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja karyawan. Pada variabel pengalaman kerja, $t_{hitung} 2,554 > T_{tabel} 1,662$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selain dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 (<5%). Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel pengalaman kerja sebesar $0,012 < 0,05$. Berdasarkan kedua uji tadi yaitu uji t dan nilai signifikansi disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti.

Hipotesis 3, hubungan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja karyawan. Pada variabel kompetensi, $t_{hitung} 3,882 > T_{tabel} 1,662$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selain dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 (<5%). Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kedua uji tadi yaitu uji t dan nilai signifikansi disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti.

Hipotesis 4, hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Pada variabel motivasi, $t_{hitung} 2,093 > T_{tabel} 1,662$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 (<5%). Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar $0,039 < 0,05$. Berdasarkan kedua uji tadi yaitu uji t dan nilai signifikansi disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima atau terbukti.

Pembahasan**Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado perlu dan penting untuk meningkatkan pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, agar kinerja karyawan dapat lebih baik. Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Dari hasil tersebut menyimpulkan

bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado memiliki pengalaman kerja yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado memiliki kompetensi yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado memiliki motivasi yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Pengalaman kerja merupakan variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Kompetensi merupakan variabel terkuat yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Motivasi merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Saran

Saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. PT. Hasjrat Abadi Manado dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat memperhatikan hasil temuan penelitian ini yaitu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya maka perlu meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja, serta motivasi para karyawannya.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini belum memasukkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Tua, 2000. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.

Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Yuniarsih, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

Sastrohardiwiryo, (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.

Sadarmayanti. 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar maju. Bandung.

Suwanto H, dan Priansa J, Donni 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Hasibuan S. P. Malayu, (2006). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara A. Prabu, (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.

Kapahang (2014). *Pendidikan Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. *Jurnal EMBA*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

[http://download.portalgaruda.org/article.php?article=291994&val=1025&title=PENDIDIKAN,%20PENGALAMAN%20KERJA%20DAN%20KOMPETENSI%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT.%20PLN%20\(PERSERO\)%20WILAYAH%20SULUTTENGGGO](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=291994&val=1025&title=PENDIDIKAN,%20PENGALAMAN%20KERJA%20DAN%20KOMPETENSI%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT.%20PLN%20(PERSERO)%20WILAYAH%20SULUTTENGGGO). Akses 27 Mei 2016

Rumimpunu, 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut*. *Jurnal EMBA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=377892&val=1025&title=PENGARUH%20KOMPETENSI%20DAN%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20PADA%20%20DINAS%20PENDIDIKAN%20NASIONAL%20PROVINSI%20SULUT/9865>. Akses 27 Mei 2016

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Ghozali I, (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

