

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER. TBK DI MANADO

THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, COMPENSATION, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. UNILEVER. TBK AT MANADO

Oleh :

Delvin R. M. Resimery¹
Greis Sendow²
Jacky Sumarauw³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[Delvinresimery@yahoo.co.id¹](mailto:Delvinresimery@yahoo.co.id)

[Greissendow@yahoo.com²](mailto:Greissendow@yahoo.com)

[Jq_sbs@yahoo.com³](mailto:Jq_sbs@yahoo.com)

Abstrak : Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru yang tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompentensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, sehingga dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial yang berjumlah 65 responden pada PT. Unilever. Tbk di Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengalaman kerja, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado, tetapi secara parsial Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dalam pemberian Kompensasi dan Motivasi kepada karyawan, agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk.

Kata Kunci : *pengalaman kerja, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, pt. unilever. tbk*

Abstract : *As a developing country, Indonesia is entering the era of a new industrial country that cannot be separated from the wheel of international economic activities which are full of various dynamics, where the skills and capabilities of human resources are required to be more competent to improve work activities within the company by contributing and good performance of the company, so that it can achieve the target and the vision and mission that have been set because the success rate of a company can be measured through the performance provided by employees of the company. This study aims to determine the effect of work experience, compensation and motivation on employee performance both simultaneously and partially, amounting to 65 respondents at PT. Unilever. Tbk in Manado. The analytical method used in this study is the Multiple Linear Regression Method. The results of this study state that work experience, Compensation and Motivation simultaneously affect the performance of employees at PT. Unilever. Tbk in Manado, but partially Work Experience does not have a significant effect on employee performance. Companies should pay more attention to the provision of Compensation and Motivation to employees, in order to maintain and improve employee performance at PT. Unilever. Tbk.*

Keywords: *work experience, compensation, motivation, employee performance, pt. unilever. tbk*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumberdaya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengalaman kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado.
2. Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado.
3. Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado.
4. Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:163), pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Dalam sebuah perusahaan seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik sebelumnya, cenderung akan memberikan atau membawah dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah upah gaji atau reward yang diterima sebagai imbalan dari kinerja dan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi

Menurut Samsudin (2012:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses yang dijalankan oleh manajemen puncak perusahaan kepada para karyawannya dalam rangka pemberian motif yang tepat dengan konsep yang menguraikan potensi dan kebutuhan karyawan serta perusahaan untuk dapat bekerja dengan semaksimal dan seoptimal mungkin.

Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun (2010:24), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*).

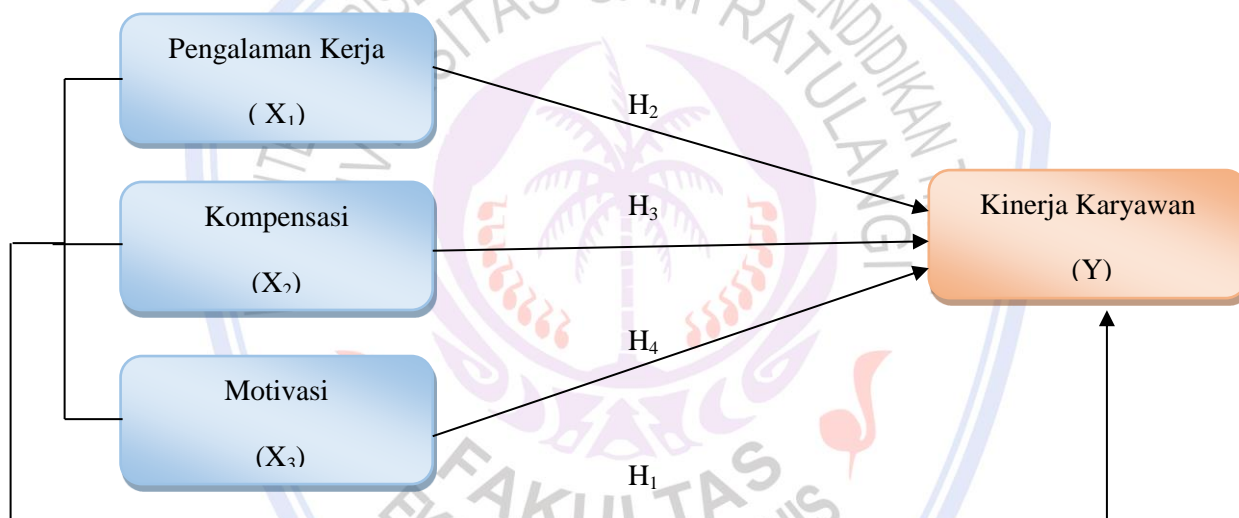
Penelitian Terdahulu

Wijaya dan Adriani (2015) mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wardhana dan Sasono (2015) mengenai Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saleleng dan Soegoto (2015) mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber : *Kajian Teori*, 2018

Hipotesis Penelitian

- H_1 : Di duga Pengalaman kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Unilever. Tbk Manado.
- H_2 : Di duga Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Unilever. Tbk Manado
- H_3 : Di duga Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Unilever. Tbk Manado
- H_4 : Di duga Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Unilever. Tbk Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:112).

Penelitian ini mencari hubungan, antara variabel bebas Pengalaman kerja, Kompensasi, dan Motivasi (X), terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Unilever. Tbk Manado, yang beralamat di Jln. A. A. Maramis. No.6, Kairagi Dua, Mapanget, Manado, Sulawesi Utara pada bulan Juli - September 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado yang berjumlah 72 orang karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah sebagian jumlah dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap dan bukan pimpinan/*head manager* dari perusahaan, yaitu 65 Orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. Unilever. Tbk Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:455).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas 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, 2009:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

- Ho : $b_1 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- Ha : $b_1 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Apabila t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- Ho : $b_1, b_2, b_3 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Pengalaman kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).
- Ha : $b_1, b_2, b_3 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Pengalaman kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).
Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:

- Jika F hitung $>$ F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Pengalaman Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0.792	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.2}$	0.805	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.3}$	0.895	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.4}$	0.707	0.3610	0,000	0,05	Valid

	X _{1,5}	0.753	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,6}	0.784	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,1}	0.712	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,2}	0.664	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kompensasi (X ₂)	X _{2,3}	0.693	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,4}	0.459	0.3610	0,005	0,05	Valid
	X _{3,1}	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,2}	0,480	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,3}	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,4}	0,626	0.3610	0,000	0,05	Valid
Motivasi (X ₃)	X _{3,5}	0,533	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,6}	0,781	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,7}	0,551	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,8}	0,645	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,9}	0,651	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{3,10}	0,622	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₁	0,486	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,810	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,842	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,593	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₅	0,762	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₆	0,675	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₇	0,665	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₈	0,614	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₉	0,703	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₁₀	0,798	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	0.787	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0.616	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0.718	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.771	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

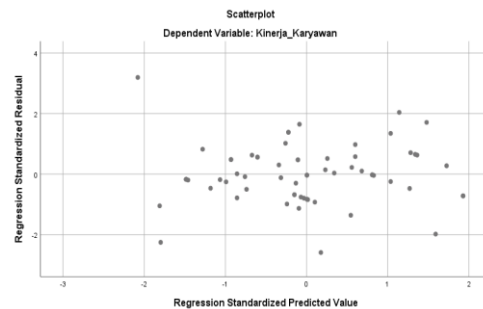
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	1.788	0.559	Non multikolinieritas
Kompensasi (X ₂)	1.481	0.675	Non multikolinieritas
Motivasi (X ₃)	1.504	0.665	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁ Pengalaman kerja, X₂ Kompensasi, dan X₃ Motivasi) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh

variabel X (X_1 Pengalaman kerja, X_2 Kompensasi, dan X_3 Motivasi) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



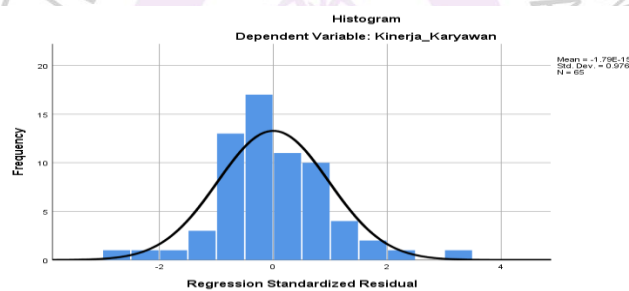
Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.842	4.432		1.995	.051		
Pengalaman_Kerja	-.091	.182	-.060	-.500	.619	.559	1.788
Kompensasi	.800	.233	.378	3.433	.001	.675	1.481
Motivasi	.513	.113	.503	4.534	.000	.665	1.504

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 8.842 - 0.091X_1 - 0.800X_2 + 0.513X_3$

Dimana:

- X_1 = Pengalaman kerja
 X_2 = Kompensasi
 X_3 = Motivasi
 Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 8,842 memberikan pengertian bahwa jika faktor Pengalaman kerja, Kompensasi, dan Motivasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja karyawan adalah 8,842%.
2. Untuk variabel Pengalaman kerja (X_1) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Pengalaman kerja (X_1) menurun 1%, maka Kinerja karyawan (Y) menurun -0,091%.
3. Untuk Variabel Kompensasi (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,800%.
4. Untuk Motivasi (X_3) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi (X_3) meningkat 1%, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,513%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.663	3	128.554	20.371	.000 ^b
	Residual	384.952	61	6.311		
	Total	770.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Pengalaman_Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (20.371) > F tabel (2,76) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Pengalaman kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	8.842	4.432		1.995	.051			
1	Pengalaman_Kerja	-.091	.182	-.060	-.500	.619	.559	1.788
	Kompensasi	.800	.233	.378	3.433	.001	.675	1.481
	Motivasi	.513	.113	.503	4.534	.000	.665	1.504

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman kerja (X_1) sebesar -0,500 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan 0,619 > 0,05, sehingga H_0 diterima artinya Pengalaman kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar 3,433 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, sehingga H_0 ditolak artinya Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_3) sebesar 4,534 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 ^a	.500	.476	2.51211	1.748

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Pengalaman_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Hasil penelitian tabel 7 menyatakan bahwa pengaruh antara Pengalaman kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Unilever Tbk di Manado, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,707 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Pengalaman kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Unilever Tbk di Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 70,7%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,500 yang menunjukkan bahwa 50% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengalaman kerja, Kompensasi, dan Motivasi, sementara sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pengalaman kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Unilever Tbk di Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)" menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero).

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kompensasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever Tbk di Manado. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Kasenda (2013), dalam penelitiannya yang berjudul "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado". Dimana hasil penelitiannya yaitu Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Unilever Tbk di Manado. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Motivasi terhadap kinerja karyawan dimana Motivasi merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan, semakin baik Motivasi yang di berikan dari seorang pemimpin perusahaan kepada karyawan, maka kinerja yang akan dihasilkan serta kontribusi terhadap perusahaan semakin baik guna mendukung kegiatan kerja dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aristarini, Kirya, dan Yulianthini (2014) yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja" dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Pengalaman kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Unilever. Tbk di Manado agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan, karena pemberian kompensasi yang tepat pada waktunya serta sesuai dengan kinerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Perlunya perhatian yang lebih dalam pemberian motivasi terhadap karyawan.
3. Penilaian kinerja karyawan dalam menerapkan pengalaman kerja dalam perusahaan perlu di perhatikan dan ditingkatkan.
4. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini., Kirya dan Yulianthini. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 24/10/2018
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasenda, R 2013. Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. Diakses tanggal: 24/10/2018
- Mahsun, M. 2010. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rahmawati. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 24/10/2018
- Saleleng, M dan Soegoto, A. S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. diakses tanggal: 24/10/2018
- Samsuddin, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Pustaka Setia. Bandung.
- Sastrohadwiryono, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Wardhana, I., dan Sasono, A. D. 2015. Pengaruh Motivasi Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 24/10/2018
- Wijaya, T., dan Andriani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Ekonomi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 24/10/2018