

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO

EFFECT OF WORK EXPERIENCE, COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SULUTGO BANK MAIN BRANCH AT MANADO

Oleh :

Natanael Pepah¹
Rosalina A. M Koleangan²
Jantje L Sepang³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹pepahnatanael@gmail.com

²Rosalina_koleangan@unsrat.ac.id

³Jantjesevang@unsrat.ac.id

Abstrak : Perkembangan dalam dunia perusahaan di era globalisasi sekarang sangatlah cepat baik dari persaingannya antar perusahaan, atau pun persaingan antar negara. Dimana masing-masing saling mengembangkan perusahaan ke tingkat yang lebih kuat dalam persaingan yang ada sekarang. Dalam membangun sebuah organisasi perusahaan tentunya dibutuhkan aset paling penting dalam sebuah perusahaan yaitu Sumber daya manusia, atau yang biasa kita ketahui dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk mengubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Pusat di Manado tetapi secara simultan Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Bank SulutGo Pusat 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 adapun pemberian motivasi kepada karyawan yang perlu di perhatikan dan ditingkatkan lebih lagi.

Kata Kunci : *pengalaman kerja, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan*

Abstract : *The development in the corporate world in the era of globalization is now very fast both from the competition between companies, or even competition between countries. Where each company develops each other to a stronger level in the current competition. In building a company organization, of course, the most important assets in a company are needed, namely human resources, or what we usually know with employees. Human resources are a strength in the success of an organization, so that quality resources are needed will and the ability to change and develop along with the demands of the times and changes that must be faced. The purpose of this study was to determine the effect of Work Experience, Compensation and Motivation on employee performance either partially or simultaneously. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate partially work experience has no effect on the performance of employees at PT. Bank Sulutgo Central Branch in Manado but simultaneously Work Experience, Compensation and Motivation affect employee performance. PT. Bank SulutGo Pusat Manado to further improve and pay more attention in terms of providing compensation to employees, because the provision of compensation in a timely manner and in accordance with performance can have a good impact on employee performance in the company as well as providing motivation to employees that need to be noticed and improved more again.*

Keywords: *work experience, compensation, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dalam dunia perusahaan di era globalisasi sekarang sangatlah cepat baik dari persaingannya antar perusahaan, atau pun persaingan antar negara. Dimana masing-masing saling mengembangkan perusahaan ke tingkat yang lebih kuat dalam persaingan yang ada sekarang. Dalam membangun sebuah organisasi perusahaan tentunya dibutuhkan aset paling penting dalam sebuah perusahaan yaitu Sumber daya manusia, atau yang biasa kita ketahui dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk mengubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam suatu perusahaan, untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Seorang karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang baik sebelumnya, akan mampu beradaptasi dengan baik dengan pekerjaan yang ada dan merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado merupakan perusahaan terkemuka yang tentu sangat memperhatikan *skill* serta pengalaman kerja dari seorang karyawan, dimana pengalaman kerja merupakan *basic skill* yang didapatkan lewat lamanya masa kerja atau keahlian yang didapatkan dari tempat kerja sebelumnya. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aristarini, Kirya, dan Yulianthini (2014) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja” yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pengalaman kerja perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado Kompensasi merupakan upah gaji atau *reward* yang diterima sebagai imbalan dari kinerja dan kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado Tbk berupa upah gaji karyawan dan bonus insentif yang di berikan dalam rentan waktu tertentu. Kompensasi dapat sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan kontrak kerja yang diterima oleh karyawan dan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

Selain Pengalaman Kerja dan Kompensasi, adapun faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado Faktor tersebut adalah Motivasi, dimana motivasi merupakan sebuah pemberian semangat yang diberikan oleh pimpinan atau manager perusahaan terhadap karyawan bawahannya dalam hal bekerja sehingga karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang lebih lagi sehingga perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misinya. Di sini terdapat masalah yang penting untuk diperhatikan, alasannya adalah operasional perusahaan tidak dapat berjalan maksimal jika karyawannya tidak bekerja secara maksimal dalam memanfaatkan seluruh jam kerjanya. Karyawan kekurangan motivasi akan hal positif yang menjadi dorongan yang kuat bagi para karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih bersemangat dan giat.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
4. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Pengalaman Kerja

Hasibuan (2015:55), mendefinisikan pengalaman bekerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah 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.

Kompensasi

Simamora (2016:412), mendefinisikan kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. 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

Ardana, *et al* (2012:193), mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. 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

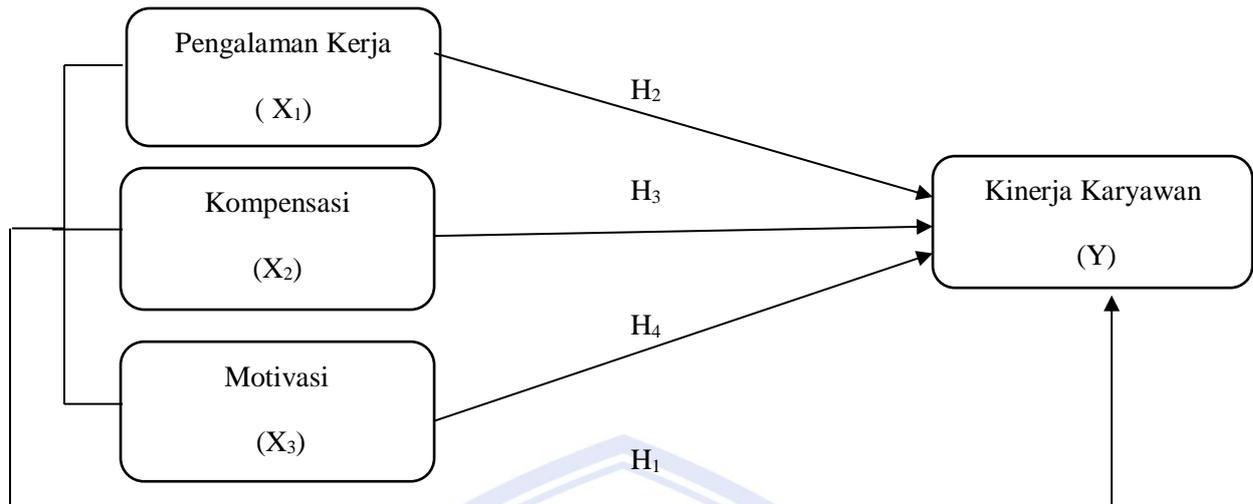
Bangun (2012:231), mendefinisikan Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*). Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa 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.

Penelitian Terdahulu

Kasenda (2013) mengenai Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rahmawati (2016) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Metode yang digunakan adalah penelitian korelasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), tetapi secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh.

Endarwati dan Herlina (2016) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Di Kabupaten Pasaman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Di Kabupaten Pasaman. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian***Sumber: Kajian Teori, 2019***Hipotesis Penelitian**

- H₁: Di duga Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
- H₂: Di duga Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
- H₃: Di duga Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
- H₄: Di duga Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di 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. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado Jl. Sam Ratulangi No.9 Manado, di bulan Februari - Maret 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang berjumlah 189 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik probability sampling. Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, menggunakan Rumus Slovin untuk populasi yang tidak diketahui (Suryani dan Hendryadi, 2015:18). Berdasarkan rumus tersebut maka sampel yang didapatkan adalah sejumlah 130 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 (Sugiyono, 2010:188). Kuesioner pada

penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di 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 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, 2009:103).

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).

a) $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b) $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d) Apabila t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a 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:

a. $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

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).

b. $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$

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:

a) Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a 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	0,01	Valid
	X _{1.2}	0.805	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{1.3}	0.895	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{1.4}	0.707	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{1.5}	0.753	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{1.6}	0.784	0.3610	0,000	0,01	Valid
Kompensasi (X_2)	X _{2.1}	0.712	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{2.2}	0.664	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{2.3}	0.693	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{2.4}	0.459	0.3610	0,005	0,01	Valid
Motivasi (X_3)	X _{3.1}	0,534	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{3.2}	0,480	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{3.3}	0,534	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{3.4}	0,626	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{3.5}	0,533	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{3.6}	0,781	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{3.7}	0,551	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{3.8}	0,645	0.3610	0,000	0,01	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X _{3,9}	0,651	0.3610	0,000	0,01	Valid
	X _{3,10}	0,622	0.3610	0,000	0,01	Valid
	Y ₁	0,486	0.3610	0,000	0,01	Valid
	Y ₂	0,810	0.3610	0,000	0,01	Valid
	Y ₃	0,842	0.3610	0,000	0,01	Valid
	Y ₄	0,593	0.3610	0,000	0,01	Valid
	Y ₅	0,762	0.3610	0,000	0,01	Valid
	Y ₆	0,675	0.3610	0,000	0,01	Valid
	Y ₇	0,665	0.3610	0,000	0,01	Valid
	Y ₈	0.614	0.3610	0,000	0,01	Valid
	Y ₉	0,703	0.3610	0,000	0,01	Valid
Y ₁₀	0,798	0.3610	0,000	0,01	Valid	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan lewat perhitungan menggunakan SPSS 25 sudahlah valid. Ini diperlihatkan melalui nilai *Pearson Correlation* (R Hitung) yang lebih besar dari nilai R tabel.

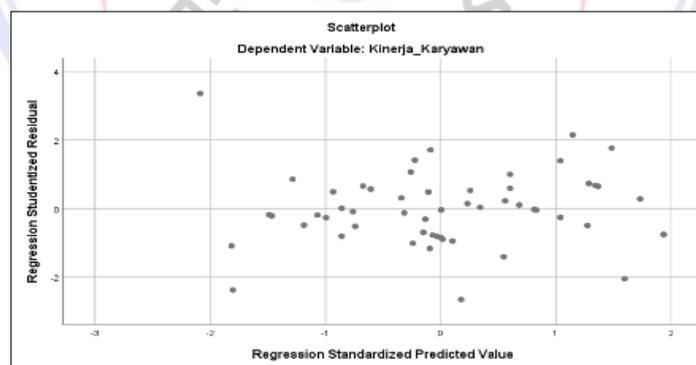
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

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, 2019

Dapat dilihat bahwa Tabel 2 menunjukkan hasil yang reliabel dari setiap variabel yang diteliti. Hal ini ditunjukkan lewat nilai Cronbach's Alpha yang sudah lebih dari 0,60

Uji Heterokedastisitas



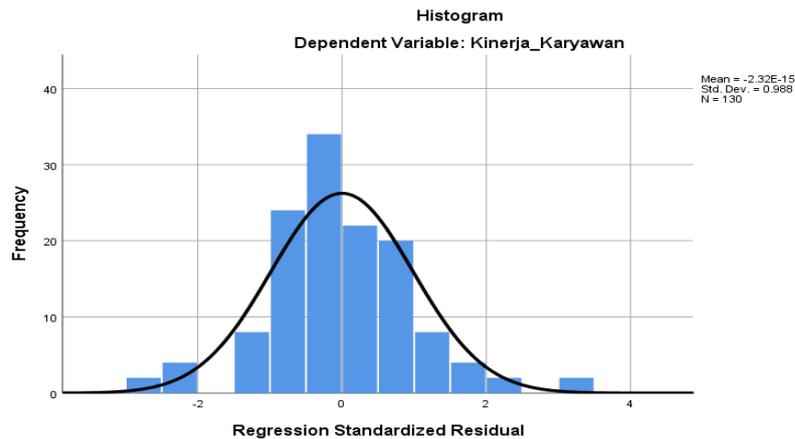
Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 1 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan 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 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 2 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	3.084		2.867	.005		
	Pengalaman_Kerja	-.091	.127	-.060	-.718	.474	.559	1.788
	Kompensasi	.800	.162	.378	4.935	.000	.675	1.481
	Motivasi	.513	.079	.503	6.517	.000	.665	1.504

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $\hat{Y} = 8,842 - 0,091X_1 + 0,800X_2 + 0,513X_3$

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 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 5. Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8.842	3.084		2.867	.005		
1 Pengalaman_Kerja	-.091	.127	-.060	-.718	.474	.559	1.788
Kompensasi	.800	.162	.378	4.935	.000	.675	1.481
Motivasi	.513	.079	.503	6.517	.000	.665	1.504

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar -0,718 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan $0,474 > 0,01$, 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 4,935 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,01$, 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 6,517 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,01$, sehingga H_0 ditolak artinya Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

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. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiani (2015) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara" menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara.

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. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian Jannah, Fitria, dan Hadiyat (2014) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi" dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh 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. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. 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. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama 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 adapun pemberian Motivasi kepada karyawan yang perlu di perhatikan dan ditingkatkan lebih lagi.
2. 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

- Ardana., Komang. I., Muljati. W. N., dan Mudiarta, I. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bangun. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Enderwati dan Herlina, R. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Di Kabupaten Pasaman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 24 Januari 2019.
- 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. 2015. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jannah, A., Fitria, B. T., dan Hidayat, E. 2014. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 24 Januari 2019.
- 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 Januari 2019.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. 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 Januari 2019.
- Septiani. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. Diakses tanggal: 24 Januari 2019.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE-YKPN, Yogyakarta.
- 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.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Cetakan ke – 1. Prenadamedia Group, Jakarta.
- 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 Januari 2019.