

EFFECT OF SALARY AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. SEMA MANDIRI CONSULTANT PEKANBARU

David dan Tria Oktaviani

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pelita Indonesia

Jalan Jend. Ahmad Yani No.78-88. (0761) 24418 Pekanbaru 28147

Email: triaoktaviani39@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of salary and work experience on employee performance. The object of this research is on CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru which is one private consultant company Indonesia engaged in consultant services with the scope of services. The total sample studied is as many as 40 people. Methods of data collection using a questionnaire, while the research method is by descriptive analysis method and regression analysis to discuss how the salary and work experience at the company. The coefficient of determination obtained is 54.7%. The results of research indicate that salary and work experience have a significant effect on employee performance CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru. This research recommends and recommends for CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru in order to maintain and increase salary and work experience so that employee performance can increase.

Keywords: salary, work experience, employee performance

PENGARUH GAJI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SEMA MANDIRI CONSULTANT PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaji dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru yang merupakan salah satu perusahaan konsultan swasta Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa konsultan dengan lingkup layanan jasa. Total sampel yang diteliti adalah sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan angket, sedangkan metode penelitian adalah dengan metode analisis deskriptif dan analisis regresi untuk membahas bagaimana gaji dan pengalaman kerja pada perusahaan tersebut. Nilai koefisien determinasi yang di peroleh adalah sebesar 54,7%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sma Mandiri Consultant Pekanbaru. Penelitian ini merekomendasikan dan menyarankan bagi CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru agar bisa mempertahankan dan meningkatkan gaji dan pengalaman kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci: gaji, pengalaman kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dihindari. Persaingan yang semakin berkembang pesat memaksa perusahaan harus bisa tetap bertahan dan terus berkembang. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari perusahaan itu sendiri, oleh karena itu setiap sumber daya manusia di perusahaan harus bisa beradaptasi terhadap segala perubahan yang terjadi. Disamping itu, sumber daya manusia juga dituntut agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh sebab, itu agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal maka sumber daya manusia perlu adanya penyesuaian seperti gaji dan pengalaman kerjanya yang baik. Sehingga setiap karyawan mampu memberikan hasil yang maksimal bagi kepentingan organisasinya. CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru merupakan perusahaan konsultan swasta Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa konsultan dengan lingkup layanan jasa meliputi *management, engineering design, planning dan supervision engineering* dalam memperkejakan karyawannya. Penelitian ini akan membahas pengaruh gaji dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari kinerja perusahaan dan hasil kerja karyawan CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru yang digambarkan dalam jumlah proyek dan jumlah proyek yang terselesaikan tepat waktu pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Kinerja CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Proyek	Jumlah Proyek Yang Terselesaikan Tepat Waktu	% Pencapaian
2014	30 Proyek	25 Proyek	83,3%
2015	40 Proyek	32 Proyek	80%
2016	50 Proyek	30 Proyek	60%

Sumber : CV. Sema Mandiri Consultant, 2016

Pada Tabel 1 di atas adalah data kinerja selama tiga tahun CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru adanya peningkatan penetapan jumlah proyek di setiap tahunnya yaitu 30 Proyek pada tahun 2014, 40 Proyek pada tahun 2015 dan 50 Proyek pada tahun 2016. Namun ternyata jumlah proyek perusahaan tidak ada yang tercapai selama 3 tahun terakhir. Bahkan persentase pencapaian cenderung menurun. Hal ini terlihat pada tahun 2014, dimana hanya sebanyak 25 proyek atau sebesar 83,3% dari target yang ditetapkan perusahaan. Kemudian pada tahun 2015, CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru hanya mendapatkan 32 proyek atau sebesar 80 % dan pada tahun 2016 persentase pencapaian hanya 60% yaitu sebanyak 30 proyek.

Meskipun karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan visi misi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, perusahaan tetap harus menilai karyawan sebagai aset perusahaan. Karyawan bukanlah robot yang mengerjakan tugas dan memproduksi sesuatu secara terus-menerus. Dimana sebagai imbalan dari segala jasa, waktu dan tenaga yang telah diberikan oleh karyawan maka perusahaan wajib menghargainya dalam bentuk pemberian gaji.

Hal lainnya adalah banyak karyawan yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan tetapi masih memiliki gaji yang masih di bawah UMR (Upah Minimum Regional). Dikarenakan oleh sistem gaji karyawan seperti ini, maka dari hasil pengamatan ditemukan beberapa permasalahan seperti lemahnya semangat karyawan yang direkrut dikarenakan gaji karyawan yang sudah bekerja cukup lama namun belum sesuai UMR.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui gaji. Gaji merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan (Tulus : 2011)

Selain gaji, perusahaan harus juga memperhatikan Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman (Sulaeman : 2014).

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama, masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja (Handoko : 2014) Pencapaian proyek merupakan tugas dari karyawan CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru. Proyek yang tercapai menurun menunjukkan bahwa kinerja karyawan mulai menurun juga. Kondisi ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor gaji dan pengalaman kerja.

Gaji yang tidak sesuai dengan standar UMR yang diberikan oleh perusahaan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini diduga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut penelitian Batubara (2013) dengan judul “Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ” Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji (upah) berpengaruh signifikan

dan tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Subianto (2016) dengan judul Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutaibarat Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutaibarat.

Sedangkan menurut Mamangkey (2015) dengan judul “Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Pamungkas (2017) dengan judul Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. INKA (Persero)) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. INKA (Persero)).

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaji dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. (Dessler : 2011)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2011).

Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan (Tulus : 2011)

Pengalaman Kerja

pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster : 2007)

Hipotesis

H1 = Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru

H2 = Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cv. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari Sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2012). Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 40 orang, karyawan pada Cv. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus yaitu adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat dari tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	5	12,5
2	26-30 Tahun	17	42,5
3	31-36 Tahun	13	32,5
4	>36 Tahun	5	12,5
Total		40	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia frekuensi responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah responden 26-30 Tahun sebanyak 17 responden atau 42,5% karena pada usia tersebut merupakan usia yang optimal dalam bekerja dan berpikir dewasa. Sedangkan yang paling sedikit adalah usia responden 20-25 Tahun dan usia >36 sebanyak 5 responden atau 12,5% dimana usia 20-25 tahun banyak karyawan yang masih belum optimal sepenuhnya bekerja karena masih ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di usia nya yang masih muda dan dimana usia >36 tahun ini sudah kurang produktif dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan orang-orang yang berusia dibawah 36 tahun.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	32	80,0
2	Wanita	8	20,0
Total		40	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin responden yang paling banyak di dalam penelitian ini ialah Jenis Kelamin laki-laki sebanyak 32 responden atau 80% Sedangkan Jenis Kelamin responden yang paling sedikit ialah perempuan sebanyak 8 responden atau 20%. Hal ini disebabkan karena perusahaan secara umum bergerak bidang jasa konsultan dengan lingkup layanan jasa yaitu jasa penelitian dan pembangunan (perencanaan umum), perancangan fisik, pengawasan teknis dan proyek manajemen, survey, penyusunan rencana teknik dan penyusunan studi kelayakan, dan pelayanan jasa konsultasi lainnya. Dan banyaknya tenaga kerja laki-laki yang lebih mengerti mengenai jasa konsultan. Dari segi motivasi laki-laki mempunyai tanggung jawab lebih besar dalam memenuhi kebutuhan jasmani, kenyamanan kerja, jaminan kesehatan terkhusus bagi yang sudah mempunyai tanggungan keluarga.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	0	,0
2	SMA/SMK	14	35,0
3	Sarjana	26	65,0
Total		40	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa frekuensi tingkat pendidikan responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan Sarjanadengan frekuensi sebesar 26 responden dan persentase sebesar 65%. hal ini disebabkan karena perusahaan juga perlu merekrut karyawan yang memiliki pendidikan sarjanateknik dan sarjana lainnya. Sedangkan frekuensi pendidikan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 14 orang atau 35% hal ini disebabkan karena pendidikan terakhir SMA/SMK perusahaan mempunyai kriteria-kriteria untuk merekrut karyawan yang berpendidikan SMA/SMK..

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	5	12,5
2	1-3 tahun	17	42,5
3	> 3 tahun	18	45,0
Total		40	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dengan frekuensi tertinggi yaitu > 3 Tahun sebesar 18 responden atau 45% artinya kebanyakan karyawan yang bekerja pada

perusahaan hal ini disebabkan perusahaan masih berusia 8 tahun ini membuka besar lowongan kerja dan banyak juga berhenti bekerja dan mendaftar bekerja di perusahaan ini beberapa tahun kemudian, sehingga karyawan yang semuanya mendaftar di awal perusahaan di mulai banyak yang berhenti bekerja. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang paling rendah yakni <1 Tahun sebesar 5 responden dengan frekuensi 12,5% hanya sedikit pekerja yang baru masuk pada perusahaan tersebut.

Variabel Gaji

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaji

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jlh	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Gaji yang terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	0	3	6	13	18	40	4,15	Baik
		0	6	18	52	90	166		
2	Gaji yang di terima sesuai dengan kebutuhan saya.	0	5	15	12	8	40	3,57	Baik
		0	10	45	48	40	143		
3	Perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan bagi karyawan mendorong semangat kerja (tunjangan hari raya dll).	0	3	14	13	10	40	3,75	Baik
		0	6	42	52	50	150		
4	Pemberian tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan .	0	2	12	16	10	40	3,85	Baik
		0	4	36	64	50	154		
5	Pemotongan gaji yang dilakukan oleh perusahaan apabila karyawan terlambat datang sudah sesuai.	0	2	11	17	10	40	3,87	Baik
		0	4	33	68	50	155		
6	Aturan pemotongan gaji yang dilakukan oleh perusahaan apabila karyawan tidak masuk kerja sudah sesuai.	0	2	17	13	8	40	3,67	Baik
		0	4	51	52	40	147		
Rata-rata								3,81	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian Baik terhadap gaji pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru dengan tingkat rata-rata sebesar 3,81. Dari 5 pernyataan mengenai gaji diatas indikator 1 mendapat score nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,15. Menunjukkan bahwa gaji yang terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Sedangkan indikator 2 memiliki nilai score rata-rata terendah yaitu 3,57. Menunjukkan bahwa gaji yang di terima sesuai dengan kebutuhan saya.

Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jlh	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.	0	4	10	16	10	40	3,80	Baik
		0	8	30	64	50	152		
2	Masa kerja saya mempengaruhi keprofesionalan kerja saya.	0	4	12	13	11	40	3,77	Baik
		0	8	36	52	55	151		
3	Tingkat Pengetahuan bermanfaat dalam penyelesaian kerja saya.	0	3	10	11	16	40	4,00	Baik
		0	6	30	44	80	160		
4	Tingkat keterampilan mempengaruhi kesempurnaan pekerjaan	0	2	11	16	11	40	3,90	Baik
		0	4	33	64	55	160		
5	Penguasaan terhadap pekerjaan bermanfaat dalam penyelesaian kerja saya	0	2	15	12	11	40	3,80	Baik
		0	4	45	48	55	152		
6	Penguasaan terhadap peralatan membantu saya dalam bekerja	0	5	9	11	15	40	3,90	Baik
		0	10	27	44	75	156		
Rata-rata								3,86	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 7 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian Baik terhadap pengalaman kerja pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru dengan tingkat rata-rata sebesar 3,86. Dari 5 pernyataan mengenai pengalaman diatas indikator 3 mendapat score nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,00. Menunjukkan bahwa tingkat Pengetahuan bermanfaat dalam penyelesaian kerja saya. Sedangkan indikator 2 memiliki nilai score rata-rata terendah yaitu 3,77. Menunjukkan bahwa Masa kerja karyawan mempengaruhi keprofesionalan kerja karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa adanya tanggapan responden yang baik terhadap CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jlh	Rata-rata	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Rata-rata karyawan merasa bahwa pekerjaannya selama ini sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.	0	4	8	12	16	40	4,00	Tinggi
		0	8	24	48	80	160		
2	Pada umumnya karyawan pada perusahaan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.	0	4	12	13	11	40	3,77	Tinggi
		0	8	36	52	55	151		
3	Hampir seluruh karyawan dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaannya secara mandiri	0	3	18	10	9	40	3,62	Tinggi
		0	6	54	40	45	145		
4	Karyawan mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan	0	3	14	8	15	40	3,87	Tinggi
		0	6	42	32	75	155		
5	Masing-masing tim kerja dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama tim maupun dengan atasan masing-masing	0	1	11	14	14	40	4,02	Tinggi
		0	2	33	56	70	161		
Rata-rata								3,86	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 8 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian tinggi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru dengan tingkat rata-rata sebesar 3,86. Dari 5 pernyataan mengenai kinerja karyawan diatas indikator 6 mendapat score nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,02. Menunjukkan bahwa masing-masing tim kerja dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama tim maupun dengan atasan masing-masing Sedangkan indikator 3 memiliki nilai score rata-rata terendah yaitu 3,62. Menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaannya secara mandiri. Dengan demikian dapat diartikan bahwa adanya tanggapan responden yang tinggi terhadap CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru

Uji Validitas

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Gaji

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X1.1	0.461	Valid
X1.2	0.492	Valid
X1.3	0.446	Valid
X1.4	0.507	Valid
X1.5	0.523	Valid
X1.6	0.427	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 9 di atas nilai yang paling tinggi adalah indikator 5 dengan angka sebesar 0.523 dan nilai terendah adalah indikator 6 dengan angka sebesar 0.427. Sedangkan indikator lain untuk variabel gaji mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.3 yang berarti indikator pada gaji (X1) Valid untuk pengujian selanjutnya.

Pengaruh Gaji dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru (David dan Tria Oktaviani)

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X2.1	0.450	Valid
X2.2	0.372	Valid
X2.3	0.481	Valid
X2.4	0.301	Valid
X2.5	0.337	Valid
X2.6	0.396	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 10 nilai yang paling tinggi adalah indikator 3 dengan angka sebesar 0.481 dan nilai terendah adalah indikator 4 dengan angka sebesar 0.301. Sedangkan indikator lain untuk variabel pengalaman kerja mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.3 yang berarti indikator pada pengalaman kerja (X2) Valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Y.1	0.406	Valid
Y.2	0.380	Valid
Y.3	0.366	Valid
Y.4	0.383	Valid
Y.5	0.384	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 11 nilai yang paling tinggi adalah indikator 1 dengan angka sebesar 0.406 dan nilai terendah adalah indikator 3 dengan angka sebesar 0.366. Sedangkan indikator lain untuk variabel kinerja mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0.3 yang berarti indikator pada kinerja karyawan (Y) Valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Realibilitas

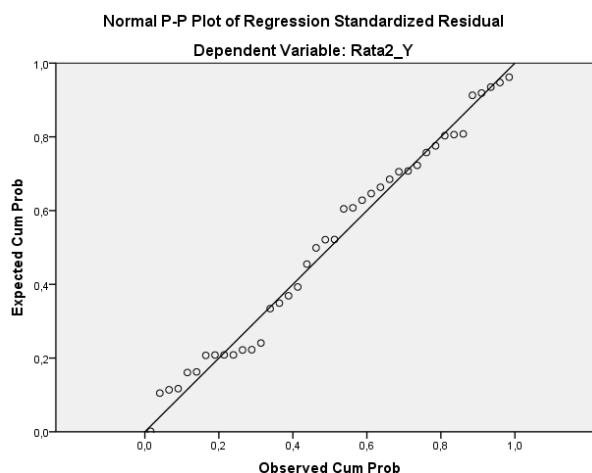
Tabel 12. Uji Validitas Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaji (X1)	0.739	Reliabel
3	Pengalaman Kerja (X2)	0.660	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.630	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 12 diatas terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai masing-masing *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Normalitas

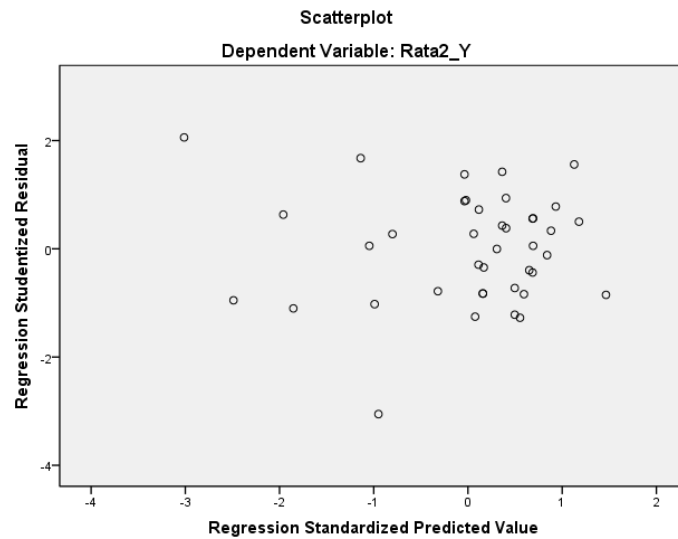


Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar 1. Uji Normalitas Data

Dari gambar 1 dapat di lihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2017

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik diatas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 13. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaji	0.913	1.095	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0.913	1.095	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 13 di atas hasil pengujian menunjukkan cukup dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diketahui bahwa variabel gajidanpengalaman kerja memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, serta mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0, 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel independent terbebas dari masalah Multikolinieritas.

Uji Auto Korelasi

Tabel 14. Uji Auto Korelasi

Kriteria	Hipotesis	Hasil Pengujian
$0 < 2.234 < 1.3908$	Tidak dapat disimpulkan	2.234
$1.3908 \leq 2.234 \leq 1.6000$	Ada auto korelasi positif	
$1.6000 < 2.234 < 2.4000$	Tidak ada autokorelasi	
$2.4000 < 2.234 < 2.6092$	Ada auto korelasi negatif	
$2,6092 < 2.234 < 4$	Tidak dapat disimpulkan	

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 14 Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson sebesar 2251 untuk $n = 40$ dan $k = 2$ di peroleh nilai DW tabel D_L 1.3908 dan D_U 1,6000. Nilai uji Durbin-Watson menunjukkan $d_U < DW < 4-d_L$ ($1.6000 < 2.234 < 2.6092$). oleh karena itu Tidak ada autokorelasi.

Tabel 15. Regresi Linier Berganda

Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.279	0.536	
	Gaji	0.264	0.115	0.258
	Pengalaman Kerja	0.666	0.118	0.638

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 15 hasil pada tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0.279 + 0.264X_1 + 0.666X_2$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut. Nilai Kostanta (a) sebesar 0.279 artinya jika gaji 0.264 dan pengalaman kerja 0.666 maka kinerja karyawan nilainya 0.279. Nilai koefisien regresi variabel gaji sebesar 0.264 Yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan gaji mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.264 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, tingginya peningkatan gaji yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0.666 Yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan pengalaman kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.666 Satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, dimana pengalaman kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA							
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	8.267	2	4.134	24.556	3.25	0.000
	Residual	6.229	37	0.168			
	Total	14.496	39				

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 16 terlihat bahwa hasil F_{hitung} adalah sebesar 24.556 sedangkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.25. Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yaitu variabel gaji, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru.

Dari hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Df &= n (\text{sampel}) - k (\text{jumlah variabel independen}) - 1 \\
 &= 40 - 2 - 1 \\
 &= 37
 \end{aligned}$$

Diketahui df = 37 dan $\alpha = 0,05$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.25. dari hasil pengujian secara simultan (Uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24.556, dengan nilai signifikansi sebesar .000^a. karena F_{hitung} 24.556 > F_{tabel} 3.25 artinya secara bersama-sama gaji dan pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.775	0.570	0.547	41.029

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 17 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) adalah sebesar 0.547. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel dependen sebesar 54,7%, dimana sisanya sebesar 45,3% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 18. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients			Keterangan
	Model	t Hitung	t Tabel	Sig.	
1	(Constant)	0.522		0.605	
	Gaji	2.290	2.026	0.028	Berpengaruh Signifikan
	Pengalaman Kerja	5.653	2.026	0.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 18 maka hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Gaji Terhadap kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk berpengaruh gaji terhadap kinerja karyawan adalah: (1) $H_0: \beta_1=0$, artinya variabel gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru. (2) $H_1: \beta_1 \neq 0$, artinya variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaji sebesar 2.290 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.026 atau nilai signifikan 0.028. lebih kecil dari alpha 0.05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan untuk berpengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah: (1) $H_0: \beta_2=0$, artinya variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru. (2) $H_1: \beta_2 \neq 0$, artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja sebesar 5.653 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.026 atau nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru. Adapun kesimpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain : berdasarkan hasil pengujian secara parsial gaji dan pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru. Dalam hal ini gaji dan pengalaman kerja memiliki pengaruh sehingga apabila gaji dan pengalaman kerja semakin kuat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka di ajukan saran-saran pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat di berikan sebagai berikut : Sebaiknya perusahaan meninjau ulang kembali gaji yang telah diberikan, hendaknya gaji dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Diharapkan dengan gaji yang sesuai, karyawan akan puas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memberi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan agar karyawan semakin profesional dan kompeten. Karyawan yang profesional dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Batubara, Khairunnisa “dkk”. (2013). *Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ*.e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, Desember 2013 pp. 23-28
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks. Jakarta
- Foster, Bill. 2007. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,Edisi Kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Sumberdaya Manusia Perusahaan cetakan ke-10*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mamangkey, Trisofia Junita “dkk”. 2015. *Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.737-747.
- Pamungkas, Andika Dwi Putra “dkk”.2017. *Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. INKA (Persero))*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1 Februari 2017.
- Subianto, Marianus. 2016. *Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. eJournal Administrasi Bisnis, Volume 4, Nomor 3, 2016: 698-712.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.Bandung.

Pengaruh Gaji dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sema Mandiri Consultant Pekanbaru (David dan Tria Oktaviani)

- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika Vol. 13, No. 1, Juni 2014. ISSN 2355-7737.
- Tulus Agus, Moh. et al, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa (edisi kelima)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.