

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN

*The Influence of Compensation and Work Experience on The Employees
Performance of PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan*

Azizka Rizqy Pratama¹, Muhammad Ridwan²

¹Program Studi Perbankan Syariah Universitas Potensi Utama

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama

^{1,2}Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No.3A Tj. Mulia - Medan

Email: ¹zizkapratama14@gmail.com, ²muhammadridwan.sei@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu melalui kuesioner dengan diberikan kepada karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel adalah semua populasi yang berjumlah 35 karyawan. Metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel independen (X) meliputi: kompensasi (X_1), dan pengalaman kerja (X_2). Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan, dengan $t_{hitung} 3,084 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai Sig. $0,004 < 0,05$. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif namun tidak signifikan, dengan $t_{hitung} 0,964 < t_{tabel} 2,036$ dan nilai Sig. $0,342 > 0,05$. Dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 7,765 > F_{tabel} 3,29$, dan nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$.

Kata Kunci : *Kompensasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan*

ABSTRACT

This research aims to know of the influence of compensation and work experience on the employees performance of PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. This research used primary data namely questionnaire given by the employees of PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. The method of this was quantitative descriptive which the samples of this research were 35 employees. The data analyze method used multippled regression linear analysis used the help SPSS version 16.0. The dependent variable (Y) in this research was employees performance. The independent variable (X) include: compensation (X_1), and work experience (X_2). The result of the research showed that compensation had an effect on employees perfomance with a positive and significant value, with $t_{value} 3,084 > t_{table} 2,036$ and Sig. $0,004 < 0,05$. Work experience had no effect on employees perfomance, with a positive value but not significant, with $t_{value} 0,964 < t_{table} 2,036$ and Sig. $0,342 > 0,05$. It showed that compensation and work experience had positive and significant effect toward employees performance with $F_{value} 7,765 > F_{table} 3,29$ and Sig. $0,002 < 0,05$.

Keywords : *compensation, work experience, and employees performance*

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia perbankan antara bank konvensional dengan bank syariah tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan oleh lembaga keuangan syariah. Dengan jumlah yang masih terbatas, lembaga keuangan syariah terus melakukan berbagai inovasi dan pembenahan. Demikian dengan Bank Sumut Cabang Syariah Medan yang terus meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan yang ditawarkannya. Kualitas-kualitas inilah nantinya yang akan sangat mempengaruhi keinginan masyarakat untuk menggunakan jasa mereka dalam melakukan transaksi, sehingga maju tidaknya perusahaan tergantung dengan bagaimana para karyawan melakukan pekerjaan. Jika kinerja yang diberikan oleh karyawan baik, maka secara otomatis perusahaan akan mampu terus bersaing dan akan terus melakukan peningkatan. Untuk itu ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satu faktornya adalah kompensasi.

Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang wajib diberikan perusahaan sebagai pengganti atas balas jasa kinerja mereka. Pemberian Kompensasi yang sesuai kepada karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dari ketiga penelitian mengenai kompensasi ini, terdapat perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh masing-masing peneliti. Dari penelitian yang dilakukan oleh Lian Cantika Dwi P, tahun 2016 dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹ Binti Fathonatuz Zahro, tahun 2018 mendapati hasil penelitian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.² Rati Nawastuti, tahun 2018 melakukan penelitian dengan hasil kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.³

Begitu pula dengan pengalaman kerja, makin lama karyawan bekerja tentu akan mengharapkan kompensasi yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja. Makin lama karyawan bekerja, tentu harus mendapatkan kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Karena dengan pengalaman kerja yang lebih banyak, seorang karyawan akan lebih cepat dalam bekerja dan dapat memahami suatu pekerjaan dengan baik. Pengalaman kerja seorang pelamar juga menjadi salah satu pertimbangan yang diutamakan saat proses seleksi. Seseorang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.

Terdapat perbedaan hasil dari ketiga penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian tentang pengalaman kerja ini dilakukan oleh Dicky Prabowo, pada tahun 2018 dengan hasil

pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴ Liya Eri Aristanti, pada tahun 2018 mendapati hasil pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

¹Lian Cantika Dwi Pratiwi, "*Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Dan BNI Syariah Cabang Jember Dan Banyuwangi*", Skripsi, (Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi, Universitas Jember), 2016, h. 79.

²Binti Fathonatuz Zahro, "*Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Bank Bukopin Syariah Surakarta*", Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Salatiga), 2018, h. 94.

³Rati Nawastuti, "*Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Syariah*", Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Salatiga), 2018, h. 117.

⁴Dicky Prabowo Perkasa, "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta*", Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta), 2018, h. 80.

karyawan.⁵ Avita Puji Illahi, pada tahun 2019 memperoleh hasil penelitian pengalaman kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶ Salju dan Muhammad Lukman pada tahun 2018 memperoleh hasil pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Seperti dijelaskan dalam ayat Al-Quran surat Al-ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمُ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dapat menjadi suatu indikator dari kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Kinerja yang baik didapatkan dari SDM yang berkualitas yang juga mempunyai pengalaman kerja yang cukup dalam bidangnya.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan”. Dikarenakan terdapat perbedaan/ inkonsistensi pendapat tentang hasil penelitian Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang itulah dapat dirumuskan masalah penelitian terkait dengan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan, yaitu: (1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan (2) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan (3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka baik yang secara langsung diambil dari hasil penelitian maupun data yang diolah dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan SPSS.⁸ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari obyek yang diteliti.⁹ Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung terhadap karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Penelitian dimulai dari penyusunan proposal sampai tersusunnya laporan penelitian adalah pada bulan Maret 2020 sampai September 2020.

⁵Liya Eri Aristanti, “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Salatiga), 2018, h. 87.

⁶Avita Puji Illahi, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Studi Kasus di BTN Syariah KCS Semarang”, Skripsi, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang), 2019, h. 119.

⁷Salju dan Muhammad Lukman, “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo”. Jurnal Manajemen, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo), 2018, h. 6.

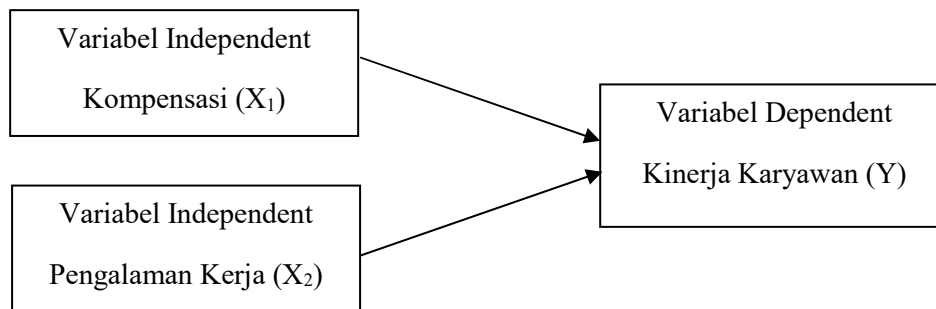
⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 12.

⁹Apriyana Lestari dan Liling Listyawati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara TBK. Kantor Cabang Bangkalan”, Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi Vol.3 No.1, Universitas Dr.Soetomo Surabaya, 2019, h. 57.

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui jurnal-jurnal, literatur, buku-buku, serta data yang diperoleh dari PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan meliputi data tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, sejarah perusahaan, dan lain-lain. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan yang beralamat di Comp. Centrum No. 4 Kel. 20159, Jalan Brigjend Katamso, A U R, Medan Maimun, Medan Kota.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik total sampling atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini berjumlah 35 orang.

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pikir yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam data empiris.¹⁰

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pikir penelitian, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Kompensasi dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan

H_a : Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0. Adapun pengujian yang peneliti lakukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Analisis Data
 - a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
 - b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
 - c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
 - d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
2. Analisis Deskriptif

Bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum.
3. Uji Validitas Dan Reliabilitas
 - a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.¹¹ Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan $df = n-2$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid. Apabila nilai r hitung $<$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.
 - b. Uji Reliabilitas

¹⁰Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*, (Jakarta : Salemba Empat, 2017), h. 94.

¹¹Syafrizal Helmi Situmorang dan Muslich Lufti, *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, (Medan : USU Press, 2014), h. 86.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.¹² Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha > 0,6 dinyatakan reliabel dan jika Cronbach Alpha < 0,6 dinyatakan tidak reliabel.

4. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik sering disebut juga dengan analisis residual. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. Uji asumsi klasik terhadap data yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* dan *one sampel Kolmogorov-smirnov test* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas pada probability plot dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal dan pada *one sampel Kolmogorov-smirnov test* nilai Asymp. Sig 2 (tailed) nilai keakuratan 95% berarti nilai signifikan/ sig 0,05, nilai pada uji ini harus diatas 0,05 yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.¹³ Dengan ketentuan apabila nilai VIF > dari 10,00 dan nilai *Tolerance* < dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Apabila nilai VIF < dari 10,00 dan nilai *Tolerance* > dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif.

6. Uji Statistik

a. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika probabilitas nilai t dengan taraf signifikansi 5% atau $0,05 < t < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika probabilitas nilai t dengan taraf signifikansi 5% atau $t > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji f

Uji f dilakukan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai F hitung > dari nilai F tabel, dan nilai signifikan < 0,05 maka berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang

¹²Syafrizal Helmi Situmorang dan Muslich Lufti, *Op.cit.*, h. 89.

¹³Syafrizal Helmi Situmorang dan Muslich Lufti, *Op.cit.*, h. 153.

signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hitung < dari nilai F tabel, dan nilai signifikan > 0,05 maka berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	24	68.6	68.6	68.6
Perempuan	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan berdasarkan jenis kelamin sebanyak 35 orang. Responden laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase 68,6% sedangkan sisanya responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase 31,4%. Berdasarkan data responden tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan populasi karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	11	31.4	31.4	31.4
31-40	19	54.3	54.3	85.7
>40	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah

Dapat dilihat bahwa karakteristik responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 31,4%. Usia 31-40 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 54,3%. Dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 14,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dapat dilihat karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan didominasi oleh lulusan strata 1/ S1 yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 88,6%, lulusan diploma/D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 7,5% kemudian lulusan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 5,7%.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	D3	2	5.7	5.7	5.7
	S1	31	88.6	88.6	94.3
	S2	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui seberapa lama masa kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	6	17.1	17.1	17.1
6-10	22	62.9	62.9	80.0
>11	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah

Dapat dilihat pada tabel IV.4 bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan, 6 orang responden dengan persentase 17,1% bekerja selama 1-5 tahun, 22 orang responden dengan persentase 62,9% bekerja selama 6-10 tahun, dan 7 orang responden dengan persentase 20% bekerja selama ≥ 11 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan sebagian besar merupakan karyawan lama yang sudah memiliki pengalaman kerja yang banyak.

2. Analisis Deskriptif

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kompensasi (X1)	35	6	19	25	784	22.40	.385	2.278
Pengalaman Kerja (X2)	35	5	20	25	775	22.14	.307	1.817
Kinerja (Y)	35	7	18	25	742	21.20	.292	1.729
Valid N (listwise)	35							

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil uji analisis deskriptif dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai maksimum 25 dan nilai minimum 19 serta nilai mean (rata-rata) 22,40 dengan total responden sebanyak 35. Variabel Pengalaman kerja (X2) memiliki nilai maksimum 25 dan nilai minimum 20 serta nilai mean (rata-rata) 22,14 dengan total responden sebanyak 35. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai maksimum 25 dan nilai minimum 18 serta nilai mean (rata-rata) 21,20 dengan total responden sebanyak 35.

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan $df = n-2$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid. Apabila nilai r hitung $<$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item

kuesioner tersebut tidak valid. Pada kasus ini jumlah sampel (n) = 35 dan besarnya df dihitung $n-2 = 33$ dan α 0,05 maka didapat r tabel sebesar 0,3338.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,904	0,3338	Valid
	X1.2	0,922	0,3338	Valid
	X1.3	0,664	0,3338	Valid
	X1.4	0,795	0,3338	Valid
	X1.5	0,819	0,3338	Valid

Sumber : Data primer diolah

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,879	0,3338	Valid
	X2.2	0,781	0,3338	Valid
	X2.3	0,657	0,3338	Valid
	X2.4	0,682	0,3338	Valid
	X2.5	0,652	0,3338	Valid

Sumber : Data primer diolah

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,726	0,3338	Valid
	Y.2	0,689	0,3338	Valid
	Y.3	0,713	0,3338	Valid
	Y.4	0,660	0,3338	Valid
	Y.5	0,687	0,3338	Valid

Sumber : Data primer diolah

Hasil Uji Validitas diatas diketahui bahwa r tabel sebesar 0, 3338 dan semua item pertanyaan dari variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Dengan demikian pertanyaan-pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha $>$ 0,6 dinyatakan reliabel dan jika Cronbach Alpha $<$ 0,6 dinyatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas dari instrument penelitian dengan tingkat signifikan 5%.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,865	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,781	Reliabel
Kinerja (Y)	0,726	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Dapat dilihat hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

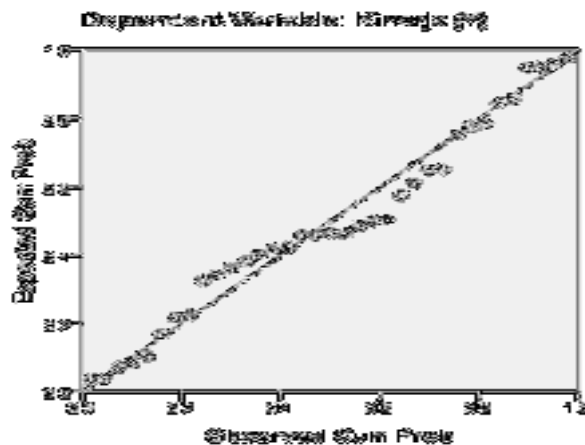
Tabel 10. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41840571
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.749
Asymp. Sig. (2-tailed)		.629
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov dapat diketahui berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai (Asymp. Sig.(2-tailed) pada variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 yaitu $0,629 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Rampai P-P Plot of Regressi... (text is partially obscured)



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber : Data primer diolah

Dari grafik normal p-plot diatas diketahui bahwa titik-titik tersebut menyebar disekitar atau mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.621	3.339		2.881	.007		
Kompensasi (X1)	.373	.121	.491	3.084	.004	.830	1.205
Pengalaman Kerja (X2)	.146	.151	.153	.964	.342	.830	1.205

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Pengalaman Kerja memperoleh nilai VIF $1,205 < 10,00$. Dan nilai Tolerance variabel Kompensasi dan Pengalaman Kerja adalah $0,830 > 0,10$. Sehingga disimpulkan penelitian ini terbebas dari adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

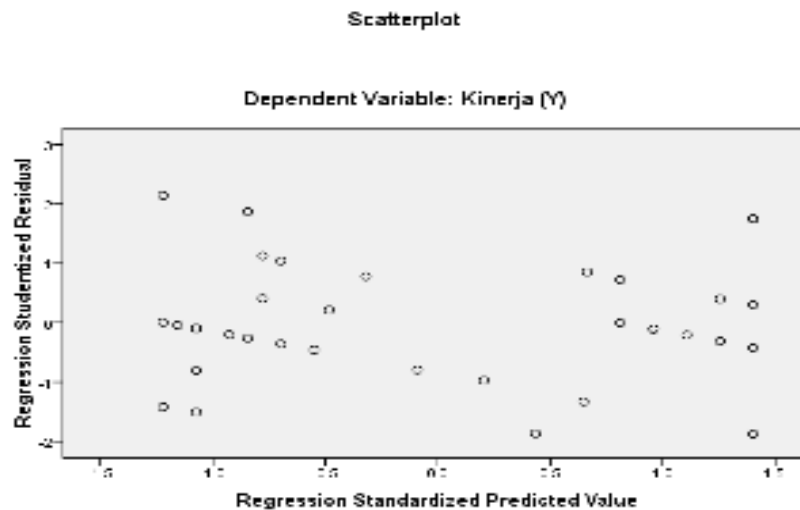
Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.862	2.165		.398	.693
Kompensasi (X1)	.019	.078	.048	.247	.806
Pengalaman Kerja (X2)	-.011	.098	-.021	-.107	.915

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,806. Variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,915. Dari masing-masing variabel mempunyai nilai signifikan lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scatterplot
Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.621	3.339		2.881	.007
Kompensasi (X1)	.373	.121	.491	3.084	.004
Pengalaman Kerja (X2)	.146	.151	.153	.964	.342

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 9,621 + 0,373X1 + 0,146X2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,621 menunjukkan nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan pengalaman kerja adalah positif.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,373 yang berarti apabila kompensasi mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,373 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,146 yang berarti apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,146 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan kinerja.

6. Uji Statistik

a. Uji T

Tabel 14. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	9.621	3.339		2.881	.007
Kompensasi (X1)	.373	.121	.491	3.084	.004
Pengalaman Kerja (X2)	.146	.151	.153	.964	.342

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji t sebagai berikut :

- 1) Nilai t-hitung sebesar 3,084 sedangkan nilai t-tabel 2,036, dengan $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa t-hitung $3,084 > t\text{-tabel } 2,036$ dan nilai signifikan variabel kompensasi (X1) adalah 0,004, dimana nilai signifikan $<$ dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif dan signifikan.
- 2) Nilai t-hitung sebesar 0,964 sedangkan nilai t-tabel 2,036, dengan $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa t-hitung $0,964 < t\text{-tabel } 2,036$ dan nilai signifikan variabel pengalaman kerja (X2) adalah 0,342, dimana nilai signifikan $>$ dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif namun tidak signifikan.

b. Uji F

Tabel 15. Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.196	2	16.598	7.765	.002 ^a
Residual	68.404	32	2.138		
Total	101.600	34			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji f diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 7,765 dengan nilai signifikannya adalah 0,002 ($0,002 < 0,05$). Dan F Hitung sebesar $7,765 >$ dari nilai F Tabel 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.285	1.462

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.285	1.462

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien R Square sebesar 0,327. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (kompensasi dan pengalaman kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 32,7% sedangkan sisanya sebesar 67,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Pembahasan

Pembahasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan

Dalam penelitian ini hasil uji t diketahui, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 3,084 sedangkan t-tabel 2,036 dengan $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa t-hitung $3,084 >$ dari t- tabel 2,036 dan nilai signifikan sebesar 0,004, dimana nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi bernilai positif, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian Lian Cantika Dwi Pratiwi, pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan

Dalam penelitian ini hasil uji t diketahui, nilai t-hitung sebesar 0,964 sedangkan t-tabel 2,036 dengan $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa t-hitung $0,964 <$ t-tabel 2,036 dan nilai signifikan 0,342, dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Sehingga pengujian hipotesis tersebut adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja bernilai positif, artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka dianggap belum tentu mempunyai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang belum mempunyai pengalaman kerja, walaupun dianggap tetap mempunyai pengaruh terhadap perusahaan. Sedangkan nilai tidak signifikan bermakna bahwa sampel yang dijadikan responden dianggap kurang dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Hasil ini konsisten dengan penelitian Salju dan Muhammad Lukman yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

c. Pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan

Dalam penelitian ini, kompensasi dan pengalaman kerja secara simultan (bersama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil F hitung sebesar 7,765 $>$ dari F Tabel 3,29 dan signifikansinya adalah 0,002 ($0,002 < 0,05$) menunjukkan bahwa kompensasi dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Dicky Prabowo Perkasa pada tahun 2018 yang mengatakan Latar belakang pendidikan, pengalaman

kerja, kompensasi, penegakan disiplin dan fasilitas berpengaruh positif signifikan secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawannya.
- b. Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif namun tidak signifikan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka dianggap belum tentu mempunyai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang belum mempunyai pengalaman kerja, walaupun dianggap tetap mempunyai pengaruh terhadap perusahaan. Sedangkan nilai tidak signifikan bermakna bahwa sampel yang dijadikan responden dianggap kurang dapat mewakili seluruh populasi yang ada.
- c. Kompensasi dan Pengalaman Kerja secara simultan (bersama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

5. SARAN

- a. Penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuesioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengungkap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.
- c. Diharapkan agar kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan semakin meningkat, maka perusahaan harus lebih memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi dan pengalaman kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z. (2008). *Hukum Perbankan Islam*. Jakarta: Sinar Grafika
- Illahi, A. P. (2019). *Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah: studi kasus di BTN Syariah KCS Semarang* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Zahro, B. F. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Bukopin Syariah Surakarta)* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Al-Qur'an, L. P. M. (2005). Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Syaamil Cipta Media.
- Perkasa, D.P. (2018). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)
- Hafidhuddin, D. (2003). *Manajemen syariah dalam praktik*. Jakarta: Gema Insani Press
- Hamalik, O. (2001). *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara

- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2).
- Hutagalung, M. A. K. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Bagi Hasil Terhadap Minat Masyarakat Menjadi Nasabah Bank Syari'ah. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 1(2), 228-239.
- Ismanto, K (2017). *Manajemen Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir, D., & SE, M. (2012). Manajemen Perbankan Edisi Revisi. *Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada*.
- Lestari, A dan Liling L. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara TBK. Kantor Cabang Bangkalan*. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi Vol.3 No.1, Universitas Dr.Soetomo Surabaya.
- Pratiwi, L. C. D. (2016). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi.
- Aristanti, L. E. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudirman, M. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(1), 15-30.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Octavianus, W. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Ridwan, M. (2018). *Keputusan Pembelian Melalui Situs Belanja Online Terhadap Perilaku Konsumtif Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pengguna Aplikasi Lazada Di Medan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).