

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Cabang Semarang

Vina Ayu Kusuma Wardani, Lie Liana

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang

Correspondence: vinaayukusumawardani@mhs.unisbank.ac.id, lieliana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan obyek penelitian pada karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maybank Cabang Semarang sebanyak 82 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang dibagikan kepada seluruh responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan hasil uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan; Pengalaman kerja; Kompensasi; Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work experience, compensation and work motivation on employee performance. This research is a quantitative research with the object of research on employees of PT Maybank Semarang Branch. The population in this study were all employees of PT Maybank Semarang Branch was 82 respondents. The data collection method used a questionnaire in the form of a google form distributed to all respondents. Data analysis in this study used respondent description test, variable description, validity test, reliability test, F test, determination coefficient test (R^2) and hypothesis testing results. The results of this study indicate that work experience has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Employee Performance; Work Experience; Compensation; Work Motivation

PENDAHULUAN

Permasalahan yang terdapat di lingkungan bisnis akan cepat berubah, sehingga dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif serta mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya dalam mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia yang dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan dan dapat meraih kesuksesan. Mahsun (Resimery *et al.*, 2018) menyatakan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan agar mencapai target kerja. Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh beberapa faktor yang meliputi pengalaman kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Wirawan (Pambudi *et al.*, 2022) mendefinisikan pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman dalam sebuah pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan menunjukkan kemampuan dalam memahami suatu pekerjaan dengan mudah dibandingkan dengan orang yang belum memiliki pengalaman. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rosanti & Halimah (2021), Hidayat & Wulantika (2021) dan Astriani *et al.* (2021).

Suhariadi (Arman *et al.*, 2022) menyatakan kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau tiap bulan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai suatu penghargaan atau balas jasa dari usaha yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi bisa berupa uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dengan harapan dapat menimbulkan rasa timbal balik untuk bekerja dengan lebih giat dan bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan. Kompensasi harus diberikan dengan layak, adil dan dapat diterima oleh karyawan agar dapat menentukan bagaimana suatu SDM dapat bekerja dengan berkualitas. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Onsardi (2020) dan Dwianto *et al.* (2019).

Selain pengalaman kerja dan kompensasi, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mangkunegara (Amelia & Sudarso, 2021) menyatakan motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seorang pemimpin perlu memberikan motivasi agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik dan dapat membuat karyawannya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Jika seorang karyawan tidak mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaannya maka akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Akbar *et al.* (2021), Hermawati *et al.* (2021) dan Hidayat (2020).

PT Maybank merupakan salah satu bank swasta di Indonesia yang sudah terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Bank ini merupakan bagian grup dari Malayan Banking Berhad yang didirikan pada tahun 1959 yang sekarang telah memiliki jaringan cabang serta kantor yang tersebar di seluruh Indonesia. PT Maybank sendiri memiliki jargon “Humanising Financial Services” dan memiliki tujuan untuk berpartisipasi mobilisasi dalam keuangan. PT. Maybank juga menyediakan berbagai layanan perbankan, termasuk perbankan ritel dan perbankan korporat. Produk-produk yang ditawarkan mencakup tabungan, deposito, kredit, kartu kredit, dan layanan perbankan digital.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Saydam (Khotib *et al.*, 2022) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Robbins dan Coutler (Ibrahim *et al.*, 2021) menyatakan terdapat dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja (kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan); kuantitas kerja (jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan); ketepatan waktu (tingkat suatu aktivitas yang dapat diselesaikan tepat waktu); efektivitas (tingkat penggunaan sumber daya organisasi); kemandirian (tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan orang lain). Berdasarkan beberapa diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pengalaman Kerja

Aristarini *et al.* (Putri & Harahap, 2023) mendefinisikan pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang bisa diukur dari lama masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Pangestuti (2019) menyatakan pengalaman kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi masa kerja dengan indikator penempatan dan lama waktu serta dimensi penguasaan dengan indikator pengetahuan, keterampilan, pekerjaan dan peralatan. Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat diukur dengan lama masa mereka bekerja dalam kurun waktu tertentu.

Kompensasi

Hasibuan (Putra *et al.*, 2018) menyatakan kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Hasibuan (Putra *et al.*, 2018) menyatakan kompensasi memiliki dua dimensi, yaitu dimensi kompensasi langsung dengan indikator gaji dan insetif/bonus serta dimensi kompensasi tidak langsung dengan indikator tunjangan dan fasilitas. Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan atas usaha yang telah dilakukan untuk mendukung kemajuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Azwar (Hermawati *et al.*, 2021) menyatakan motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Afandi (Halim *et al.*, 2020) menyatakan motivasi kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi ketentraman dengan indikator balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja serta dimensi dorongan dengan indikator prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah proses yang dijalankan oleh manajemen perusahaan untuk mendorong para karyawannya agar dapat bekerja dengan giat dan semaksimal mungkin untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang optimal.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maybank Cabang Semarang yang berjumlah 82 karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner menggunakan *google form*. Pada pengukuran variabel ini menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel independen dari penelitian ini adalah pengalaman kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan metode pengumpulan data survei dengan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert dan diolah menggunakan bantuan SPSS versi 25. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

HASIL

Deskripsi Responden

Berikut data deskripsi responden yang telah mengisi kuesioner:

Tabel 1 Deskripsi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	43	52,4
		Perempuan	39	47,6
2	Usia	20-30 Tahun	9	11,0
		31-40 Tahun	26	31,7
		41-45 Tahun	17	20,7
		>45 Tahun	30	36,6
3	Jenjang Pendidikan	SMA/SMK	7	8,5
		D3	12	14,6
		S1/S2	62	75,6
		S3	1	1,2
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	9	11,0
		6-10 Tahun	17	20,7
		11-15 Tahun	21	25,6
		>15 Tahun	35	42,7

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 1 diketahui bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 43 responden atau 52,4%, dengan usia berkisar >45 Tahun sebanyak 30 responden atau 36,6%, jenjang pendidikan didominasi S1/S2 sebanyak 62 responden atau 75,6%, dengan masa kerja >15 Tahun sebanyak 35 responden atau 42,7%.

Deskripsi Variabel

Berikut data deskripsi variabel terhadap pengalaman kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 2 Deskripsi Variabel

Variabel	Mean
Penempatan (X1.1)	4,07
Lama waktu (X1.2)	4,49
Pengetahuan (X1.3)	4,48
Keterampilan (X1.4)	4,54
Pekerjaan (X1.5)	4,55
Peralatan (X1.6)	4,54
Pengalaman kerja (X1)	4,534
Gaji (X2.1)	3,87
Insentif/bonus (X2.2)	3,95
Tunjangan (X2.3)	3,87
Fasilitas (X2.4)	4,26
Kompensasi (X2)	4,005
Balas jasa (X3.1)	4,05
Kondisi kerja (X3.2)	4,22
Fasilitas kerja (X3.3)	4,26
Prestasi kerja (X3.4)	4,05
Pengakuan dari atasan (X3.5)	4,07
Pekerjaan itu sendiri (X3.6)	4,41
Motivasi kerja (X3)	4,166
Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Y1)	4,00
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Y2)	4,32
Jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Y3)	4,52
Jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya (Y4)	4,54
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan (Y5)	4,56
Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Y6)	4,04
Aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output (Y7)	4,48
Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Y8)	4,57
Pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas (Y9)	4,65
Efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan (Y10)	4,60
Dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan orang lain (Y11)	3,77
Melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Y12)	4,62
Kinerja karyawan (Y)	4,395

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,534 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator variabel pengalaman kerja. Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,005 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator variabel kompensasi. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,166 artinya responden setuju dengan indikator-indikator variabel motivasi kerja. Tanggapan

responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,395 artinya responden setuju dengan indikator-indikator variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kebenaran setiap pernyataan pada kuesioner dengan alat ukur *measure sampling adequacy*. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis faktor dengan alat uji *Kaiser Mayer Olkin (KMO)* sebagai syarat kecukupan sampel, apabila memiliki nilai $KMO > 0,5$ dan dapat dikatakan valid apabila nilai *loading factor* $> 0,4$.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,872	X1.1	0,530	Valid
		X1.2	0,809	Valid
		X1.3	0,879	Valid
		X1.4	0,877	Valid
		X1.5	0,863	Valid
		X1.6	0,864	Valid
Kompensasi (X2)	0,728	X2.1	0,862	Valid
		X2.2	0,767	Valid
		X2.3	0,877	Valid
		X2.4	0,773	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0,856	X3.1	0,875	Valid
		X3.2	0,893	Valid
		X3.3	0,809	Valid
		X3.4	0,885	Valid
		X3.5	0,839	Valid
		X3.5	0,799	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	Y1	0,639	Valid
		Y2	0,656	Valid
		Y3	0,838	Valid
		Y4	0,837	Valid
		Y5	0,838	Valid
		Y6	0,570	Valid
		Y7	0,808	Valid
		Y8	0,877	Valid
		Y9	0,851	Valid
		Y10	0,917	Valid
		Y11	0,551	Valid
		Y12	0,862	Valid

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan hasil dari uji validitas pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai KMO untuk variabel pengalaman kerja, kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai $KMO > 0,5$, hal ini menunjukkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Semua indikator pada variabel pengalaman kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$ yang berarti semua indikator valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen pengukuran dengan menggunakan kuesioner dari setiap indikator pada variabel dengan alat ukur *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dengan memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$. Hasil pengujian reliabilitas variabel pengalaman kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 6 hasil uji reliabilitas:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
----------	------------------	----------	------------

Pengalaman Kerja (X1)	0,879	>0,7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,838	>0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,923	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,925	>0,7	Reliabel

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada table 4 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator variabel pengalaman kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* >0,7, hal ini berarti semua indikator dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji F

Uji F merupakan suatu metode untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Hasil uji F variabel pengalaman kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Pengalaman kerja (X1)	Kinerja karyawan (Y)	209,262	0,000
Kompensasi (X2)			
Motivasi kerja (X3)			

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5 dapat disimpulkan bawa variabel pengalaman kerja, kompensasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan F hitung sebesar 209.262 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya model dalam penelitian ini dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase. Hasil uji koefisien determinasi dari variabel pengalaman kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Pengalaman kerja (X1)	Kinerja karyawan (Y)	0,885
Kompensasi (X2)		
Motivasi kerja (X3)		

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 88,5% yang artinya variabel kinerja karyawan sebesar 88,5%. Sedangkan sisanya 11,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi antara dua variabel. Hasil uji hipotesis dari variabel pengalaman kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependent	Beta	Sig.
Pengalaman Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,717	0,000
Kompensasi (X2)		0,369	0,000
Motivasi Kerja (X3)		0,197	0,004

Sumber: hasil olah data

Maka berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh karena nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan beta sebesar $0,717$ yang menandakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh karena nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan beta sebesar $0,369$ yang menandakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh karena nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$ dan beta sebesar $0,197$ yang menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. Artinya dengan adanya pengalaman kerja akan memudahkan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik saat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian deskripsi responden yang menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan rentang usia >45 tahun yang berarti karyawan pada PT. Maybank Cabang Semarang cenderung memiliki banyak pengalaman. Biasanya karyawan pada usia ini memiliki lebih banyak pengalaman di dunia kerja dan dapat menghadapi berbagai situasi yang mungkin tidak terjadi pada karyawan yang lebih muda. Diperkuat dengan tanggapan responden terhadap indikator dengan perolehan rata-rata tertinggi yaitu karyawan yang memiliki keterampilan baik dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam pekerjaannya. Dengan menguasai pekerjaannya karyawan dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas karena dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu dengan penguasaan peralatan yang baik akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini didukung oleh Girsang & Tinambunan (2022), Arini & Roiselina (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. Artinya dengan adanya kompensasi karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat dan akan berdampak positif pada perusahaan. Berdasarkan deskripsi responden yang didominasi oleh karyawan dengan masa kerja >15 yang berarti kompensasi telah memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat menjadi alasan bagi para karyawan untuk tetap setia terhadap perusahaan. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden terhadap indikator dengan perolehan rata-rata tertinggi yaitu bonus yang didapatkan oleh karyawan PT. Maybank Cabang Semarang terhitung baik sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat agar dapat mencapai target yang ditetapkan. Selain itu tersedianya fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan didalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Pangastuti *et al.* (2020), Raharjo *et al.* (2022) dan Wulandari *et al.* (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. Artinya dengan adanya motivasi maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja karena ingin mencapai target yang ditentukan. Berdasarkan deskripsi responden yang didominasi oleh karyawan dengan rentang usia >45 tahun yang biasanya memiliki motivasi yang menggebu untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga dapat berdampak positif bagi perusahaan. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden terhadap indikator dengan perolehan rata-rata tertinggi yaitu dengan kondisi kerja yang baik

dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif. Adanya fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan nilai positif perusahaan dalam membantu meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya guna mendorong rasa semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk mendukung keberlangsungan suatu organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh Susila (2021), Pratama & Riana (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang telah diolah dengan program SPSS maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. Hal ini dapat diartikan jika tingkat pengalaman kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang mengalami kenaikan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. Hal ini dapat diartikan semakin baik tingkat kompensasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. Hal ini dapat diartikan jika tingkat motivasi kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan PT. Maybank Cabang Semarang akan meningkat juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 70. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9982>
- Akbar, I. R., Harjiyanto, P., & Winata, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 232. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11038>
- Arini, E., & Roiselina, H. Y. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 3(1), 45–52. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v3i1.96>
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2). <https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3238>
- Astriani, N., Sessu, A., & Yusuf, B. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Mana jemen Universitas Pamulang*, 9(1), 79–85.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1–9. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>
- Gunawan, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandir Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224–231. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/>
- Halim, J., Syawaluddin, & Putra, A. (2020). Pengaruh Reward dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tuhata Maju Ersada. 6(2), 17–24.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10459>
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6783>

- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vnex Indonesia Rancakek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 93–106. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Khotib, M., & Chamariyah. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI TBK Cabang Pamekasan yang Dimediasi oleh Profesionalisme. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(3), 219–234.
- Pangastuti, P., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance Putu Ayu Desy Pangastuti Sukirno; Riyanto Efendi. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534>
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>
- Pambudi, M., Saptria, L., & Mahaputra, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum JasaTirta 1 Wilayah SUB II/I. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 99–115.
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 137–145. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.24>
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Pada Tok The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(4), 685–698. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i4.474>
- Raharjo, D., Widayati, C., & Purnama, E. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Workload, and Compensation on Employee Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 9(11), 311–324. <https://doi.org/DOI:10.14738/assrj.911.13474>
- Resimery, D., Sendow, G., & Sumaraw, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT.Unilever Tbk di Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3963–3972.
- Rosanti, E., & Halimah. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 24–36. <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.77>
- Susila, E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, TBK Kantor Cabang Serang Kota, Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 502. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11288>
- Wulandari, A., Artaya, I., & Saputri, R. (2022). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at My Carnivlora Plant Shop Surabaya. *World Journal of Business, Project and Digital Manajement*, 3(1), 62–71. <http://world.journal.or.id/index.php/bpdm>