

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PT BANK NEGARA INDONESIA TBK KANTOR CABANG BUMI SERPONG DAMAI)**

**Bachtiar Arifudin Husain
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen01773@unpam.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengalaman Kerja yang ada maupun yang diterapkan dan mengetahui Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Cab BSD. Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT Bank Negara Indonesia kantor Cabang Bumi Serpong Damai.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian analisis deskriptif/kuantitatif, yang artinya penelitian ini hanya sebatas pengungkapan suatu permasalahan yang ada dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan masalah yang ada. Pengambilan sampel menggunakan slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi, wawancara serta kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 189 orang. Dianalisis menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2013 dan program SPSS 21 untuk melakukan Uji Validitas, Relibilitas, Normalitas, Parsial (t), dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian sebagai berikut : Hasil uji regresi sederhana menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,224 dan nilai koefisien determinasi 0,072, serta diperoleh persamaan regresi $Y = 42,489 + 0,224 X$. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $3,943 > 1,653$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. dengan ini Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja PT Bank Negara Indonesia kantor Cabang Bumi Serpong Damai.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the existing and applied work experience and find out the employee performance of PT Bank Negara Indonesia Cab BSD. In this study researchers took the location of research at PT Bank Negara Indonesia, the Bumi Serpong Damai Branch office.

The research method used is descriptive / quantitative analysis research, which means that this research is only limited to disclosing an existing problem and trying to find a solution or problem solving that exists. Sampling using Slovin. Data collection techniques in this study using observation techniques, interviews and questionnaires. Data obtained from the questionnaire with the number of respondents as many as 189 people. Dianalisis using the help of the Microsoft Excel 2013 program and SPSS 21 program to test the validity, reliability, normality, partial (t), and coefficient of determination.

The results of the study are as follows: Simple regression test results show that work experience has a positive and significant effect on performance with a correlation coefficient of 0.224 and a coefficient of determination of 0.072, and a regression equation $Y = 42.489 + 0.224 X$ is obtained. The value of t -table is greater than t -table equal to $3.943 > 1.653$ and the significance level t is smaller at $0.000 < 0.05$. with this Influential Work Experience on the Performance of PT Bank Negara Indonesia, the Bumi Serpong Damai Branch office.

Keywords: Work Experience, Performance.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu maju berkembang dan bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Tindakan-tindakan manajemen tersebut satu sama lain saling berkaitan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Ishak Arep/Hendri Tanjung (2010:238), mengemukakan bahwa nilai seorang pemimpin (*leader*) bukanlah ditentukan oleh hasil yang dicapai secara pribadi melainkan oleh kemampuannya untuk mencapai hasil dari pihak yang berada dibawah pengawaannya dan pengaruh yang dipancarkan kepada orang-orang atau pihak-pihak yang berhubungan dengan sipemimpin.

Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan Kinerja Pegawai, tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan. Sondang P Siagian (2012:2) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi itu sendiri.

Kinerja sangat penting dalam berorganisasi maka dengan itu perusahaan harus fokus terhadap berjalannya indikator dalam kinerja, penulis melakukan observasi, meminta data bulan November-Februari 2016 di HRD PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD.

Berikut tabel rekapitulasi absensi Pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD tahun 2009 s/d 2015:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD

No	Tahun	GAP	Perincian Tidak Masuk		
			Tanpa Keterangan	Sakit	Ijin
1	2009	214	70	56	88
2	2010	200	68	72	60
3	2011	251	70	88	93

4	2012	298	89	93	116
5	2013	312	132	58	122
6	2014	310	85	99	126
7	2015	312	97	113	102

Sumber HRD 2016

Berdasarkan fenomena dari data diatas menunjukkan tingginya tingkat absensi Pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2015. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan rendahnya kedisiplinan pada indikator Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD

Sedangkan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Pengalaman Kerja. Pengalaman Kerja didapatkan pada Pegawai yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing Pegawai. Pernyataan diatas didukung oleh Hasibuan (2012:55) mengemukakan bahwa Pengalaman Kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi orang yang berpengalaman merupakan calon Pegawai yang siap pakai.

Pegawai yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, dengan itu perusahaan yang memiliki Pegawai berpengalaman akan lebih mudah menjalankan kegiatan-kegiatan yang bersifat rutin maupun tidak. Berikut tabel Pegawai dengan lama waktu dan masa kerja yang dimiliki perusahaan PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD.

Tabel 1.2
Lama Waktu/Masa Kerja

No	Divisi	Jumlah Per Divisi	Lama Waktu dan Masa Kerja		
			Jumlah		
			0-1	2-3	>4
1	HRD	32	11	18	3
2	Finance Accounting	32	8	14	10
3	Marketing	57	17	22	18
4	Logistik	83	20	33	30
5	Operasional	97	18	49	30
6	Teknik	57	8	30	19
Jumlah		358	82	166	110

Sumber HRD : 2016

Berdasarkan dari data diatas menunjukkan lama waktu/masa kerja pada indikator Pengalaman Kerja 0-1 tahun 82 orang, 2-3 tahun 166 orang dan 4 tahun 110 orang, dari data diatas Pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD memiliki Pegawai berpengalaman yang sangat minim yaitu lebih banyak Pegawai yang memiliki masa kerja 2-3 tahun.

Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap Pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan Kinerja kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki Pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya. PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD memperhatikan keinginan dan tuntutan ke depan, maka Pengalaman Kerja yang mampu meningkatkan Kinerja, sangat dibutuhkan dari seorang Pegawai dalam berorganisasi untuk tercapainya tujuan perusahaan agar dapat berkembang dan memberikan keuntungan bersama.

Berdasarkan uraian diatas, maka jelas bahwa dengan Pengalaman Kerja yang cukup dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka dengan ini penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD”** .

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, dapat diajukan perumusan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana Pengalaman Kerja di PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD?
2. Bagaimana Kinerja di PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD?
3. Seberapa besar Pengalaman Kerja terhadap Kinerja di PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sesuatu yang tidak akan selesai diperdebatkan, dan diperbincangkan dalam suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi tanpa manusia-manusia yang handal, hanya akan menunggu waktu saja untuk bubar, atau paling tidak organisasi itu akan berjalan ditepat. Hal itu tentu saja dapat dimaklumi, karena manusialah yang menjadi faktor penggerak dari organisasi. Tanpa manusia organisasi hanya simbol tanpa arti. Oleh karna itu, unsur manusia menjadi sangat penting untuk dibahas dalam memajukan suatu organisasi.

Alwi (2011:81)Ada dua alasan yang paling penting sumber daya manusia dalam organisasi sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia mempengaruhi efisien dan evektifitas organisasi-sumber daya manusia merencanakan, memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya *finansial*, serta menentukan tujuan strategi organisasi.
- b. Sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan kegiatan.

Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efesinsi dalam sasaran organisasi. Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia dihasilkan.

Pengalaman Kerja

Depdiknas (2010:6) Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami, dijalani, dirasa, ditanggung.

Seseorang yang memiliki Pengalaman Kerja juga dapat lebih tepat waktu dan lebih sedikit resiko kesalahan dalam berkerja, Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan Hariandja (2012:120) mengemukakan bahwa Pengalaman Kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Selain itu ada pendapat lain menurut Hasibuan (2012:55). Pengalaman Kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.

Pengalaman Kerja menurut pendapat Alwi (2011:717) mengemukakan bahwa masa kerja atau Pengalaman Kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.

Elaine B Johnson (2010:228) mengemukakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah Kinerja. Jika tidak ada Kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2010:63) mengatakan bahwa Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Definisi lain mengenai Kinerja menurut Hadari Nawawi (2010: 63) adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

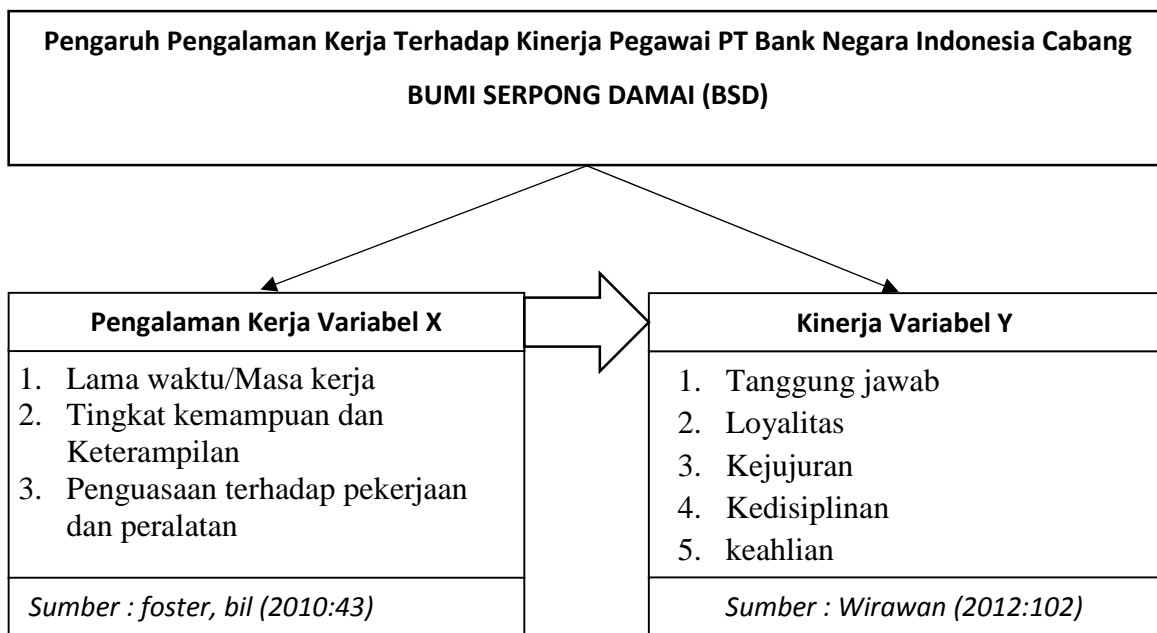
Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja menurut A.A Anwar Prabu dalam Mangkunegara (2010:9) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang teridentifikasi sebagai masalah penelitian. Disini secara teoritis dijelaskan hubungan-hubungan antar variabe bebas dan terikat yang telah ditetapkan.

Berdasarkan kajian masing-masing variabel, yaitu Pengalaman Kerja variabel bebas perlu dikembangkan secara parsial terhadap Kinerja variabel terikat, agar penulis lebih mudah mengimplentasikan dalam penelitian dan tulisan, maka membuat kerangka berfikir berdasarkan judul, variabel atau faktor dengan indikator-indikator masing-masing variabel beserta dengan sumber nya, bermaksud agar mempermudah bagi penulis untuk penelitian.

Kerangka berfikir pada penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

Keterangan :

- X : Pengalaman Kerja.
- Y : Kinerja.
- X - Y : Pengalaman Kerja terhadap Kinerja.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya. Hipotesis berasal dari kata hupo dan thesis. Hupo artinya sementara/lemah kebenarannya dan thesis artinya pernyataan atau teori, untuk menguji kebenaran sebuah hipotesis digunakan pengujian, disebut pengujian hipotesis.

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis penelitian adalah :

- H₀ : Diduga tidak terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD.
 H_a : Diduga terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Bumi Serpong Damai Tangerang Selatan, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode peneliitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitaif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Menurut Sugiyono (2010:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karaktersistik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD Tangerang Selatan.

populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD Tangerang Selatan. yang jumlah keseluruannya sebanyak 358 (tiga ratus lima puluh delapan) orang.

Sampel yaitu suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Pertanyaan dalam sering kali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin Sevilla et. al. Dalam Arikunto (2012:182), sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N e^{\wedge}} \\
 n &= \frac{358}{1 + (358 0,05)^{\wedge}} \\
 n &= \frac{358}{1 + 0,895} \\
 n &= \frac{358}{1,895} \\
 n &= 188,918 \\
 n &= 189
 \end{aligned}$$

sampel pada penelitian ini sejumlah 189 orang.

Teknik dan Instrumen

Untuk memperoleh data dalam permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD pada bulan November 2015 sampai dengan Januari 2016.

1. Pengamatan (Observasi)

Menurut Istijanto (2009:60), observasi adalah pengumpulan data yang dijalankan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku orang, obyek, atau kejadian-kejadian melalui secara sistematis. Disisi lain Sugiyono (2010:226-227), mengklasifikasikan observasi menjadi beberapa klasifikasi seperti : observasi Partisipatif (*participant observation*), observasi terang-terangan dan tersamar (*unstructured observation*). Selanjutnya observasi Partisipatif dibagi menjadi empat yaitu. partisipatif pasif, partisipatif moderat, partisipatif aktif dan partisipatif lengkap. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang BSD

2. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2010:231), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik.

Penulis melakukan wawancara/ komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait (responden), serta mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan objek penelitian.

3. Kuesioner

Pengertian kuesioner menurut Sugiyono (2010:142), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner yaitu dengan menyebarkan sejumlah pernyataan-pernyataan dengan berbentuk form atau selebaran dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

Table 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Pengalaman Kerja

No	Dimensi	Indikator	No. Butir Pertanyaan
1	Pengalaman Kerja X	1. Lama Waktu/Masa Kerja 2. Tingkat Kemampuan dan Keterampilan 3. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan	1, 2, 3, 4 dan 5 6, 7, 8 ,9 dan 10 11, 12, 13, 14 dan 15

Table 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

No	Dimensi	Indikator	No. Butir Pertanyaan
1	Kinerja Karyawan	1. Tanggung Jawab 2. Loyalitas	1, 2 dan 3

	Y	3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Keahlian	4, 5 dan 6 7, 8, dan 9 10, 11 dan 12 13, 14 dan 15.
--	---	--	--

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data digunakan untuk melihat apakah data layak untuk diuji dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat kriteria pengujian data yaitu, 1. Uji Kualitas Data 2. Uji Asumsi Klasik 3. Analisis Regresi.

Hal ini dimaksudkan agar data benar-benar baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini dan memiliki hasil yang sesuai dengan empiris dan teori, berikut tujuan dan manfaat dari ke empat teknik analisis data :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (2010:137) mengemukakan “validitas adalah tingkat keandalan dan kesaslitan alat ukur yang digunakan”. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi product moment.

Menurut Ghozali (2010:45) suatuitem Instrumen dianggap valid jika memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika *nilai Pearson Correlation* $> 0,3$ dinyatakan *valid*.
- 2) Jika *nilai Pearson Correlation* $< 0,3$ dinyatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2010:44) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. dengan kata lain, reliabilitas menunjukan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama.

Menurut Ghozali (2010:46) suatu variable penelitian dikatakan reliable apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Cronbach Alpha $> 0,6$ dinyatakan reliabel.
- 2) Jika Cronbach Alpha $< 0,6$ dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2010:73) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal *probability plot* dan *one sampel kolmogrof 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 kolmogrof 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.

3. Deskriptif

Menurut Hidayat syah (2013:86) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang sekuas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu. Sedangkan menurut Punaji Setyosari ia menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata. Pada uji deskriptif ini penulis lebih membahas tingkat pemilihan dari hasil pernyataan kuesioener dan pengelompokan sampel, penulis mengambil nilai terendah, rata-rata dan tinggi sehingga dapat dijelaskan.

4. Analisis Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Taufik Ramdani (2010:12) Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas.

b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Parsial t)

Menurut Ghozali (2010:90) uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficientsa. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan menbanding kan nilai t hitung dengan t tabel dan p-value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel dan p-value lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2010:102) koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis Adjusted R Square.

Nilai R^2 sebesar 1, berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel terikat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Sugiono (2010:24), jika koefisien korelasi positif dan $> 0,423$ dan $0,134$ maka indikator bersangkutan dianggap valid. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan *software SPSS 21*.

Kuesioner dibagi dalam dua faktor utama, yaitu Pengalaman Kerja (X) dengan 15 butir pernyataan dan Kinerja (Y) dengan 15 butir pernyataan. Jumlah pernyataan dalam kuesioner sebanyak 30 butir pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 20 dan 189.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh butir pernyataan (30) yang mempunyai nilai r hitung lebih besar dari $0,423$ (uji coba 20 sampel) dan *full* sampel $0,134$. Sehingga butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Ukuran validitas tiap butir-butir pertanyaan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Uji Validitas Pengalaman Kerja

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	corrected item-total correlation	Keputusan
		$n = 20$	$n = 189$	
		$r = 0,423$	$r = 0,142$	
Pengalaman Kerja (X)	X.1	0,541	0,893	Valid
	X.2	0,576	0,902	Valid
	X.3	0,576	0,899	Valid
	X.4	0,544	0,871	Valid
	X.5	0,576	0,902	Valid
	X.6	0,753	0,859	Valid
	X.7	0,520	0,830	Valid
	X.8	0,554	0,662	Valid
	X.9	0,494	0,265	Valid
	X.10	0,756	0,880	Valid

	X.11	0,761	0,577	Valid
	X.12	0,744	0,909	Valid
	X.13	0,728	0,599	Valid
	X.14	0,588	0,823	Valid
	X.15	0,546	0,845	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan keterangan tabel di atas, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,423 dan 0,134. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Pengalaman Kerja (X) adalah valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Sebagai mana penjelasan menurut teori pada bab tiga, bahwa data yang baik adalah data yang memiliki nilai indikator valid/sah. Sehingga dapat dilanjutkan ketahap pengujian selanjutnya.

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja

Variabel	Indikator	corrected item-total correlation	corrected item-total correlation	Keputusan
		<i>n</i> = 20	<i>n</i> = 189	
		r = 0,423	r = 0,142	
Kinerja (Y)	Y.1	0,701	0,620	Valid
	Y.2	0,708	0,718	Valid
	Y.3	0,718	0,663	Valid
	Y.4	0,619	0,600	Valid
	Y.5	0,466	0,664	Valid
	Y.6	0,471	0,669	Valid
	Y.7	0,471	0,694	Valid
	Y.8	0,513	0,485	Valid
	Y.9	0,594	0,207	Valid
	Y.10	0,498	0,666	Valid
	Y.11	0,579	0,509	Valid

	Y.12	0,650	0,669	Valid
	Y.13	0,650	0,551	Valid
	Y.14	0,432	0,639	Valid
	Y.15	0,448	0,706	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan keterangan tabel di atas, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,423 dan 0,134. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja (Y) adalah valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Sebagai mana penjelasan menurut teori pada bab tiga, bahwa data yang baik adalah data yang memiliki nilai indikator valid/sah. Sehingga dapat dilanjutkan ketahap pengujian selanjutnya.

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran Sugiyono, (2010:460). Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil, Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 dikatakan reliabel
- 2) Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 dikatakan tidak reliabel

Selanjutnya menentukan kriteria tingkat reliabilitas. Suyatna (2010:45) mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas, tujuannya untuk mengetahui seberapa baik tingkat kehandalan variabel yang hendak diukur berdasarkan pengujian jawaban responden.

Tabel 4.8
Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

No	Batas Kritis	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	➤ 0,20 – 0,40	Agak Reliabel
3	➤ 0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
4	➤ 0,60 – 0,80	Reliabel
5	➤ 0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Suyatna (2010:45)

Berikut dapat kita lihat hasil uji reliabilitas penelitian ini :

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha 20</i>	<i>Cronbach's Alpha 189</i>	<i>N of Items</i>	Kategori Interval Reliabilitas
Pengalaman Kerja	0,875	0,960	15	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai	0,837	0,887	15	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

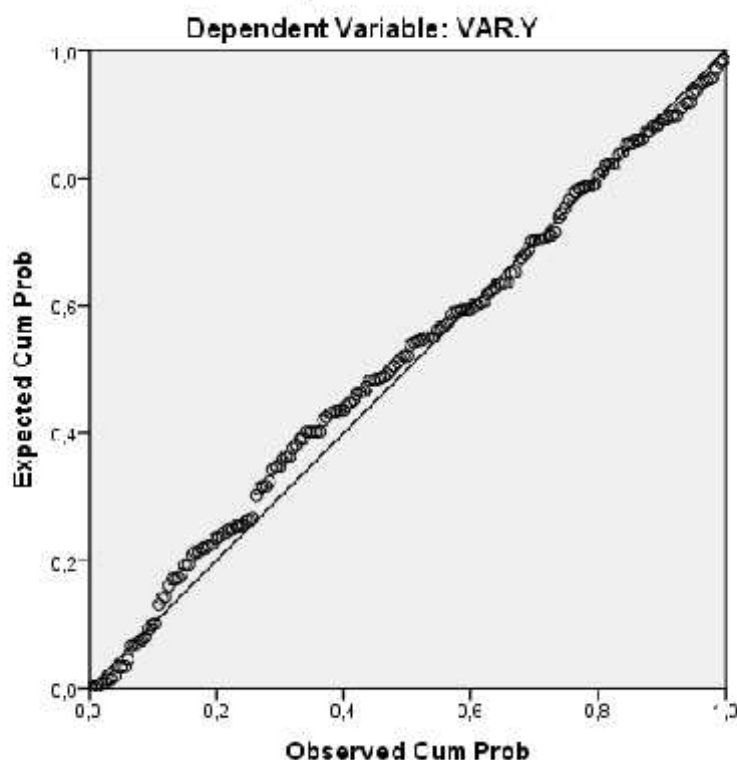
Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah *sangat reliabel*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh lebih besar dari tingkat Reliabel > 0,80. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

Hasil nilai reliabilitas pada tabel di atas, memberikan arti bahwa data variabel Pengalaman Kerja (X), dan Kinerja (Y) yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dikatakan sangat reliabel/dapat dipercaya. Dengan kata lain terdapat konsistensi responden dalam menjawab kuesioner yang diajukan pada penelitian ini. Konsistensi yang dimaksud adalah dimana responden menjawab keseluruhan pernyataan dengan baik tanpa kecacatan jawaban dengan melalui pernyataan. Data dalam penelitian ini dimulai data yang dapat menjadi alat ukur yang dapat dipercaya, karena terdapat penjelasan yang relevan mengenai konsistensi/kestabilan responden dalam menjawab kuesioner.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika ada (titik) menyebar disekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Gambar 4.2

P-Plot Uji Normalitas Data

Tabel 4.10

One Sampel Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		189
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,74127987
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,063
	Positive	,028
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Melihat tampilan grafik *normal probability plot* maupun uji *one sampel kolmogrov smirnov* test di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada tabel *one sampel kolmogrov smirnov* berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,062 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal . Kedua uji di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Secara umum uji normalitas digunakan untuk melihat variasi nilai dan kemungkinan bahwa nilai tersebut dapat mendekati pada nilai populasi secara keseluruhan. Uji normalitas ini dapat mengetahui kemungkinan sampel yang diambil apakah dapat menggambarkan keseluruhan populasi (mewakili populasi). Namun perlu dicatat pula dalam uji normalitas bukan hal yang menentukan keberlanjutan penelitian, tapi hanya ingin melihat seberapa besar kemampuan sampel yang diambil dapat mewakili populasi, tapi besar atau kecilnya sampel yang diambil sangatlah mempengaruhi terhadap nilai normalitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut untuk menjawab rumusan masalah yang sebelumnya dibahas pada bab satu dan juga merepresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait hasil temuan-temuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja Pada Pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD

2. Secara empiris PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD memiliki 47% pegawai yang memiliki masa kerja 2-3 tahun, penulis menyimpulkan bahwa kondisi pegawai yang berpengalaman tergolong cukup, pihak manajemen harus lebih memperhatikan indikator-indikator Pengalaman Kerja yaitu, lama waktu/masa kerja, tingkat kemampuan dan keterampilan terakhir penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, penerapan indikator Pengalaman Kerja pada PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD, sebagai berikut :
 3. Lama waktu/masa kerja, pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD memiliki cukup pegawai yang berpengalaman dilihat dari data pegawai yang penulis terima dari HRD.
 - a. Tingkat kemampuan, pegawai memiliki kemampuan yang rata-rata sama ditiap divisi, dilihat dari hasil kerja yang selalu tepat waktu, tidak adanya komplain dari pengguna jasa khusus nya divisi operasional.
 - b. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, pegawai memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dikarenakan selalu adanya pelatihan-pelatihan sertifikasi yang diadakan rutin setiap tahun oleh manajemen.
 4. Hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD mempunyai cukup pegawai yang berpengalaman, dilihat dari pelaksanaan dari indikator-indikator Pengalaman Kerja.
 5. Kinerja Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD
 6. Secara empiris Kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang BSD cukup baik, dikarenakan cukupnya pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup pada variabel independen sebelumnya telah disampaikan diatas. Berikut temuan penulis diambil secara observasi dan memperhatikan penerapan indikator Kinerja sebagai berikut:
 - a. Tanggung jawab, pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terlihat dari absensi pegawai yang selalu hadir tepat waktu, laporan pekerjaan tidak pernah telat, pencapaian target kerja selalu tercapai.
 - b. Loyalitas, rata-rata pegawai memiliki sifat loyalitas yang luar biasa, dilihat pegawai sering pulang melebihi jam pulang demi menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Kejujuran, tidak adanya selisih dana petty cash/operasional pada tiap-tiap divisi, dengan ini dapat dinilai bahwa pegawai mempunyai sifat kejujuran yang cukup baik.
 - d. Kedisiplinan, taat kepada pimpinan dan selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan *job desk* ataupun yang diberikan oleh pimpinan.
 - e. Keahlian, setiap pegawai memiliki keahlian berbeda beda, dan keahlian itu ditempatkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga menimbulkan nilai positif dalam Kinerja.
 7. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja
 - a. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 42,489 + 0,224 X$
Konstanta sebesar 42,489 menyatakan bahwa tanpa Pengalaman Kerja, Kinerja tetap terbentuk sebesar 42,489.
Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,224. Artinya jika variabel Pengalaman Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,224.
 - b. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $3,943 > 1,653$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$.

- c. Dari hasil uji parsial X-Y diatas maka terjawab H₀ ditolak dan H_a diterima.
- d. Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square 0,072. Data tersebut mengindikasikan bahwa Pengalaman Kerja terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 0,72%.

Dengan ini Pengalaman Kerja terhadap Kinerja harus diperhitungkan perusahaan dikarenakan sangat berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dari kuesioner yang berdasarkan dari indikator-indikator Pengalaman Kerja (1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat kemampuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan), dengan ini membuktikan bahwa Pengalaman Kerja yang cukup akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Dari hasil pembahasan diatas terlihat Pengalaman Kerja sangat berpengaruh dengan Kinerja, seperti teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2002:120). Pengalaman Kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki Pengalaman Kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman. Seseorang yang memiliki Pengalaman Kerja juga dapat lebih tepat waktu dan lebih sedikit resiko kesalahan dalam berkerja. Sehingga pegawai yang memiliki Pengalaman Kerja yang cukup mempengaruhi Kinerja pegawai tersebut.

Pembahasan di atas cukup jelas, betapa pentingnya keseimbangan yang baik terhadap Pengalaman Kerja terhadap kinerja harus dapat dicapai secara bersama-sama, hal tersebut mengindikasikan cukupnya Pengalaman Kerja pegawai dapat meningkatkan Kinerja khususnya dalam poin-poin indikator Kinerja. Dengan kata lain, Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai secara parsial.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian dilakukan pada pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD, untuk mengetahui pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja Pada Pegawai wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD.

Secara empiris wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD memiliki 47% pegawai yang memiliki masa kerja 2-3 tahun, penulis menyimpulkan bahwa kondisi pegawai yang berpengalaman tergolong cukup, pihak manajemen harus lebih memperhatikan indikator-indikator Pengalaman Kerja yaitu, lama waktu/masa kerja, tingkat kemampuan dan keterampilan terakhir penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, penerapan indikator Pengalaman Kerja pada wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD, sebagai berikut :

- a. Lama waktu/masa kerja, pegawai wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD memiliki cukup pegawai yang berpengalaman dilihat dari data pegawai yang penulis terima dari HRD.
- b. Tingkat kemampuan, pegawai memiliki kemampuan yang rata-rata sama ditiap divisi, dilihat dari hasil kerja yang selalu tepat waktu, tidak adanya komplain dari pengguna jasa khusus nya divisi operasional.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, pegawai memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dikarenakan selalu adanya pelatihan-pelatihan sertifikasi yang diadakan rutin setiap tahun oleh manajemen.

Hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD mempunyai cukup pegawai yang berpengalaman, dilihat dari pelaksanaan dari indikator-indikator Pengalaman Kerja.

2. Kinerja Pada wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD

Secara empiris Kinerja pegawai wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD cukup baik, dikarenakan cukupnya pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup pada variabel independen sebelumnya telah disampaikan diatas. Berikut temuan penulis diambil secara observasi dan memperhatikan penerapan indikator Kinerja sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terlihat dari absensi pegawai yang selalu hadir tepat waktu, laporan pekerjaan tidak pernah telat, pencapaian target kerja selalu tercapai.
 - b. Loyalitas, rata-rata pegawai memiliki sifat loyalitas yang luar biasa, dilihat pegawai sering pulang melebihi jam pulang demi menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Kejujuran, tidak adanya selisih dana petty cash/operasional pada tiap-tiap divisi, dengan ini dapat dinilai bahwa pegawai mempunyai sifat kejujuran yang cukup baik.
 - d. Kedisiplinan, taat kepada pimpinan dan selalu menjalankan pekerjaan sesuai dengan *job desk* ataupun yang diberikan oleh pimpinan.
 - e. Keahlian, setiap pegawai memiliki keahlian berbeda beda, dan keahlian itu ditempatkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga menimbulkan nilai positif dalam Kinerja.
3. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja
- a. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 42,489 + 0,224 X$
Konstanta sebesar 42,489 menyatakan bahwa tanpa Pengalaman Kerja, Kinerja tetap terbentuk sebesar 42,489.
Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,224. Artinya jika variabel Pengalaman Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,224.
 - b. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $3,943 > 1,653$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$.
 - c. Dari hasil uji parsial X-Y diatas maka terjawab H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - d. Nilai Koefisien Determinasi Adjusted R Square 0,072. Data tersebut mengindikasikan bahwa Pengalaman Kerja terhadap Kinerja memberikan kontribusi sebesar 0,72%.

A. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Melihat analisis deskriptif Pengalaman Kerja pegawai wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD masih masuk pada kategori “cukup” dengan rata-rata nilai 40%. Perlu kiranya bagi pihak manajemen wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD untuk meningkatkan faktor-faktor yang dapat memberikan Kinerja pegawai menjadi lebih baik.
2. Berdasarkan perhitungan hasil kuesioner bahwa kinerja tergolong baik terlihat dari tabel 4.17. responden menjawab tertinggi sebesar 39% Artinya perlu bagi pihak manajemen wai PT Bank Negara Indonesia Cabank BSD mempertahankan kondisi kinerja yang sudah sangat baik tersebut.

3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan hasil yang sangat rendah yaitu sebesar 0,72%. Kiranya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dimasa mendatang dengan judul Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja, lebih memperhatikan demi meningkatkan Kinerja dan mencapai tujuan perusahaan dan menjawab keputusan manajemen dan memberi masukan positif demi kelangsungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan*. Yogyakarta.: BPFEUGM,2001.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2006.
- Ardana, Mujiati dan Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu,2012.
- Arikunto, S,*Metode Research*. Jakarta: Rajawali Pers,1983
- Asri. *Manajemen Perusahaan dan Pendekatan Operasional*. Yogyakarta.: BPFEUGM,1986
- Foster Bill.*Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.2001.
- George R. Terry.*Prinsip prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara,2010.
- Ghozali.*Analisis Multivariant dengan Program SPSS*,Semarang: UNDIP,2005.
- Handoko.*Manajemen*, Yogyakarta.: BPFEUGM,2003.
- Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo,2002.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: PT Bumi Aksara,2003.
- Husein Umar. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,2008
- Ishak Arep dan Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Trisakti,2002
- Robbins dan Coulter. *Manajemen Jilid Satu*. Jakarta.: Rineka Cipta,2007
- Sondang P. Siagian. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta.: Rineka Cipta,2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.: Alfabeta,2008
- Wirawan.*Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta.: Yayasan & UHAMKA PRESS,2012