

Analysis Of Work Experience, Competence And Job Satisfaction On Employee Performance At Bank Sumut Head Office

Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Pusat

Ikhsan Alkhairi ¹⁾, Ikhhah Malikhah ²⁾

^{1,2)} **Universitas Panca Budi**

Email: ¹⁾ ikhnanalkhairi1906@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 April 2026]

Revised [10 Mei 2026]

Accepted [11 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Experience, Competence, Job Satisfaction, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Bank Sumut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Divisi Sumber Daya Manusia di Kantor Pusat Bank Sumut, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur. Metode analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengalaman kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan, pengalaman kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara pengalaman kerja dan kompetensi memberikan kontribusi ketika dipertimbangkan secara bersama-sama.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work experience, competence, and job satisfaction on employee performance at the Head Office of Bank Sumut. The research employed a quantitative approach with a causal research design. The population consisted of all employees in the Human Resources Division of Bank Sumut Head Office, with a saturated sampling technique applied. Primary data were collected through questionnaires, while secondary data were obtained from literature reviews. Data analysis methods included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis, with hypothesis testing conducted using t-test and F-test. The results indicate that, partially, work experience and competence do not have a significant effect on employee performance, whereas job satisfaction has a significant effect. However, simultaneously, work experience, competence, and job satisfaction have a significant influence on employee performance. These findings suggest that job satisfaction plays a dominant role in improving employee performance, while work experience and competence contribute when considered jointly.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika memiliki SDM yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal (Malikhah et al., 2023).Praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri atau pun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan baik kinerja karyawan organisasi maupun kinerja karyawan individu. Pengertian kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi adalah total kinerja semua karyawannya. Di sinilah sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan. Orang-orang yang melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien dapat berdampak pada peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai (Saragih & Rizky, 2024).Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari kompetensi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2016).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, faktor pengalaman kerja, faktor pengalaman kerja, pengalaman kerja, faktor Kompetensi, faktor lingkungan, kepuasan kerja dan kompetensi kerja. Sehingga karyawan yang berkerja pada suatu perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan suatu produk secara optimal agar tercapainya tujuan suatu perusahaan yaitu untuk memperoleh laba yang tinggi (Ajabar, 2020). Tidak jarang kinerja pegawai mengalami fluktuasi. Kondisi seperti ini disebabkan terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi ini, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan para pekerja (Pegawai). Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para Pegawai dalam pekerjaan, sering organisasi atau instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para Pegawai. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh organisasi atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja Pegawai (Malikhah & Ananda, 2021)

Berdasarkan hasil observasi kinerja karyawan masih berada pada kondisi yang kurang optimal. Sebagian besar karyawan belum mampu menunjukkan peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu, belum sepenuhnya menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan atau atasan, serta belum mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efisien sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian, khususnya terkait peningkatan hasil kerja, mutu pekerjaan, dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja individu. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja yang panjang umumnya memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik. Pengalaman dapat memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas dengan efisien. Namun, pengalaman saja tidak selalu menjamin kinerja yang tinggi. Perlu adanya faktor pendukung lain yang dapat memperkuat kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Mathis & Jackson, 2016). Kompetensi juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Kompetensi juga membantu perusahaan menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan demikian, pengembangan kompetensi karyawan menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia (Moeheriono, 2018). Kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Mereka akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, meningkatkan turnover, serta menghambat pencapaian target perusahaan (Nur, 2021).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada sektor perbankan, kinerja karyawan sangat menentukan kualitas pelayanan, efektivitas operasional, serta kepuasan nasabah.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan yang dimiliki seseorang yang diperoleh melalui proses pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Semakin lama pengalaman seseorang dalam bekerja, maka semakin tinggi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Handoko, pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat kemampuan yang dimiliki. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, menyelesaikan masalah, serta meningkatkan ketelitian dalam bekerja.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Menurut Spencer, kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo, kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Bank Sumut Kantor Pusat dengan melibatkan seluruh karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia sebagai responden, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang berjumlah 60 orang karyawan. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner sebagai sumber data primer, serta didukung oleh data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, dan dokumen terkait. Variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert dengan indikator yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan dengan tahapan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pengalaman kerja (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.0500	30.353	.663	.888
X1.2	27.8167	31.542	.710	.884
X1.3	28.2667	29.046	.641	.895
X1.4	27.8000	30.502	.830	.873
X1.5	28.1667	31.429	.647	.889
X1.6	27.8833	32.139	.695	.885
X1.7	27.5833	32.145	.744	.882
X1.8	27.6167	32.884	.635	.890

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk pengalaman kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26.6167	40.478	.405	.885
X2.2	26.3000	37.569	.639	.862
X2.3	26.6500	33.757	.703	.856
X2.4	26.6000	38.007	.607	.865
X2.5	26.4833	35.508	.772	.848
X2.6	26.5333	36.728	.644	.861
X2.7	26.3833	37.732	.635	.862
X2.8	26.3000	36.824	.725	.853

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Kompetensi seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan kerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27.8167	28.796	.538	.874
X3.2	27.6667	28.701	.602	.866
X3.3	27.7167	28.952	.605	.866
X3.4	27.8667	29.236	.657	.861
X3.5	28.0167	27.610	.723	.853
X3.6	27.9000	27.685	.719	.854
X3.7	27.8500	27.858	.677	.858
X3.8	27.6500	28.706	.609	.866

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	27.7000	26.485	.517	.825
Y.2	27.8333	26.175	.607	.811
Y.3	27.7000	25.807	.577	.816
Y.4	27.4000	30.549	.329	.842
Y.5	27.6500	27.113	.630	.809
Y.6	27.6833	26.729	.553	.819
Y.7	27.6333	26.575	.681	.803
Y.8	27.4833	27.373	.666	.806

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Kinerja karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan rekan kerja untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Karakteristik Individu	,899	8
Kompetensi	,877	8
Kepuasan kerja	,878	8
Kinerja karyawan	,836	8

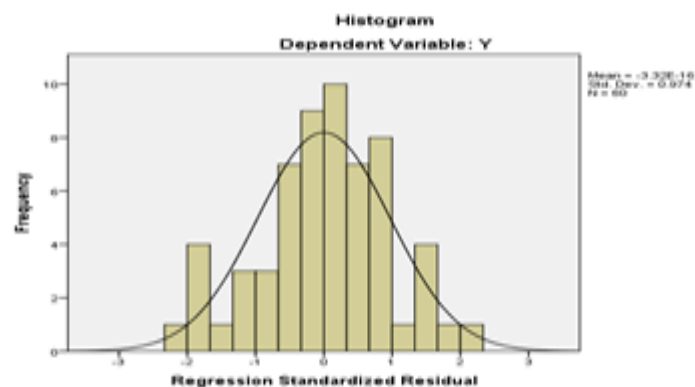
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2026

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa dilihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

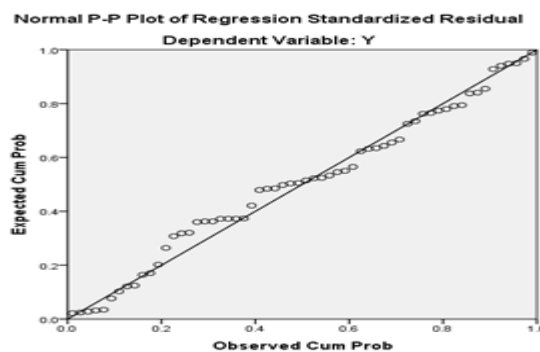
Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.63558326
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.052
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak menceng (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 2. Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.460	3.926		2.664	.010		
X1	.228	.123	.246	1.846	.070	.627	1.595
X2	.003	.100	.003	.028	.978	.805	1.242
X3	.434	.122	.445	3.543	.001	.702	1.425

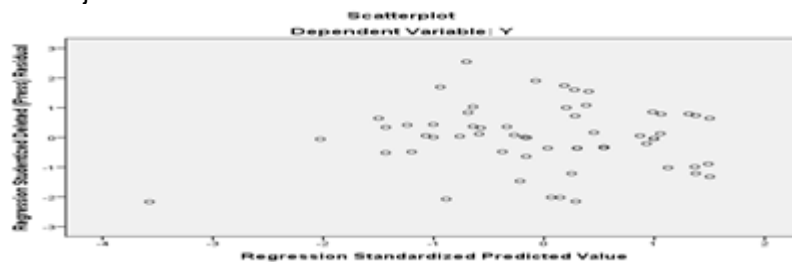
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10, hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan **varians** dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scater Plot

Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pengalaman kerja, Kompetensi, kepuasan kerja serta satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.460	3.926		2.664	.010		
X1	.228	.123	.246	1.846	.070	.627	1.595
X2	.003	.100	.003	.028	.978	.805	1.242
X3	.434	.122	.445	3.543	.001	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2026

Uji t

Tabel 9. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.460	3.926		2.664	.010		
X1	.228	.123	.246	2.846	.007	.627	1.595
X2	.003	.100	.003	2.028	.009	.805	1.242
X3	.434	.122	.445	3.543	.001	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2026

Uji F

Tabel 10. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.754	3	257.585	11.378	.000 ^b
	Residual	1267.829	56	22.640		
	Total	2040.583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah SPSS 2026

Uji Determinasi

Tabel 11. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615(a)	.379	.345	2,92669

a Predictors:(Constant), X1, X2

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengalaman kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.007 (Sig 0.0070 < α 0.05). dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan. Menurut (Hariandja, 2016) menyatakan bahwa: "pengalaman kerja pada dunia pekerjaan sangatlah dibutuhkan karena kemampuan tersebut dapat menunjang keberhasilan dari suatu pekerjaan itu sendiri, orang yang terampil dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang baru karena orang yang terampil melatih dirinya sendiri agar dapat menyesuaikan dengan pekerjaan yang baru. Karyawan yang mempunyai kemampuan sangatlah dibutuhkan oleh sebab itu kemampuan karyawan dapat menentukan apakah perusahaan atau organisasi tersebut mencapai tujuannya atau tidak.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan instansi atau lembaga. Dewasa ini kebanyakan Organisasi melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan melalui sistem kedekatan (Nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (Kolusi). Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman,

kesehatan fisik dan mental, dan usia dari calon pegawai itu sendiri. Jika institusi menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan pegawai tidak maksimal sehingga tujuan institusi tidak efektif dan efisien (Mangkunegara, 2016).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kompetensi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.009 (Sig 0.009 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Kompetensi yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Kompetensi yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya keterikatan kerja karyawan semakin rendah (Suryani, 2020).

Hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BRIDA Medan. Pelatihan terbukti mampu meningkatkan kemampuan kerja, sementara kompetensi karyawan mendorong efektivitas dalam penyelesaian tugas (Sitepu & Rizky, 2025).

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi pengalaman kerja berdasarkan uji t diperoleh tingkat signifikan (Sig 0.001 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan (Nurfitriani, 2023). Hasil penelitian (Sibagariang et al., 2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Baja Perkasa Medan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Pratiwi & Rizky, 2024).

Pengaruh Pengalaman kerja, Kompetensi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengalaman kerja, Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja karyawan yang baik. Menurut (Utama, 2020) kinerja karyawan pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Pengalaman kerja, Kompetensi, Kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, kompetensi secara individu tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan kedua variabel tersebut, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Namun demikian, secara simultan pengalaman kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ketiga variabel tersebut tetap berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Saran

1. Disarankan kepada Manajemen Bank Sumut Kantor Pusat Belawan agar menempatkan karyawan pada posisinya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.
2. Disarankan kepada Manajemen Bank Sumut Kantor Pusat Belawan Agar tidak memberikan target yang terlalu besar kepada karyawannya yang bertujuan untuk mengurangi kepuasan kerja dan target dari pekerjaan tersebut dapat tercapai.
3. Disarankan kepada Manajemen Bank Sumut Kantor Pusat Belawan Agar memberikan penjelasan dan informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dengan baik dan diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Alias, & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v1i1.177>
- Amaliyah, & Triwastuti, R. (2023). *Perilaku Organisasi*. Airlangga University.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malikhah, I., & Ananda, G. C. (2021). Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2), 85–90. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i2.136>
- Malikhah, I., Pratama Nst, A., & Pratiwi Kaban, G. (2023). Analisis kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pelaku usaha di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-12). Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia.
- Nur, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Azka Pustaka.
- Nurfitriani. (2023). *Buku Ajar Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cendikia Publisher.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161–171. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saragih, K., & Rizky, M. C. (2024). Dampak Human Capital Management Dalam Berorganisasi. *Yos Soedarso Economics Journal (Yej)*, 6(3), 2024. <https://ejurnal.uniyo.ac.id/index.php/ysej-server/user/register?source=>
- Sibagariang, H., Waruwu, A. A., & Malikhah, I. (2023). Analisis disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(1). <https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i1.2215>

- Sitepu, F. B., & Rizky, M. C. (2025). Analisis Pelatihan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Kota Medan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 823–836. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1443>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Praktik)*. Desanta Multiavistama.