

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Nurrike Habibah Rahmawati**  
*Nurrike\_rahmawati@yahoo.com*  
**Suwitho**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### **ABSTRACT**

*In a business world, human resources is a very important things because human as the practitioner of activities in supporting of the operations of the company. Therefore, each of the company wants high performance from every employee. This purpose of this research is to find out and to test the influence of compensation and work experience variables to the performance of the employees at PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). This research is a correlation research. This research measures the influence of compensation and work experience variables to performance of the employees. The data of this research uses primary data in a form of questionnaire from employees at PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) and the samples are 30 respondents. The independent variables are compensation and work experience whereas the dependent variable is the performance of the employees. The data analysis technique has been done by using multiple linear regressions with the instruments of SPSS 21 version. The result of this research shows that the two variables i.e. compensation and work experience have significant influence to the performance of the employees at PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero).*

**Keywords:** *compensation, work experience and the performance of the employees.*

### **ABSTRAK**

Di dalam dunia usaha sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting karena manusia sebagai pelaku kegiatan dalam mendukung jalannya operasional perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan menginginkan kinerja yang tinggi dari setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasional. Penelitian ini mengukur pengaruh variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data kuesioner dari karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) dengan jumlah sampel sebesar 30 responden. Variabel independen pada penelitian ini yaitu kompensasi dan pengalaman kerja, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel yaitu kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero).

**Kata kunci :** kompensasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi. Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap organisasi harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat berpindah ke organisasi lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Sedangkan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan 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 karyawan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja karyawan sangat diperhatikan. Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik dalam organisasi. Agar mampu dan mau bekerja dengan baik maka pihak organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang memungkinkan tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang berikut, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut: (1) Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)?, (2) Apakah Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)?

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). (2) Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero).

## TINJAUAN TEORETIS

### Kompensasi

Malthis dan Jackson (2002:118) mendefinisikan “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya”. Jadi kompensasi dipandang sebagai faktor yang turut menyumbangkan andil dalam penentuan atau pemilihan tempat kerja bagi seorang karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2000:165), Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pemberian dari perusahaan atau organisasi, baik berupa uang (finansial) maupun bukan uang (non finansial) kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi finansial meliputi gaji, insentif dan kompensasi non finansial antara lain meliputi lingkungan kerja dan pekerjaan yang menarik. Dengan adanya kompensasi diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

### Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2005:85) jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut: (1) Upah dan Gaji, Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. (2) *Benefit* (Keuntungan) dan Pelayanan, *Benefit* adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program *benefit* adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olah raga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, *took* perusahaan, *discount* (potongan harga) produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, tempat parkir, ada program rekreasi dan darmawisata.

### Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Siagian (2001 : 75), disebutkan Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Dalam tahun terakhir ini pengaruh tingkat pengalaman kerja hanya sebagai rangkaian teknik. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin pengalaman pula. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja (Heidjrachman dan Husnan; 2002: 69).

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:67) bahwa ”pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan pendapat Samsudin (2006:159) menyebutkan bahwa ”prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan”.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya pada jangka waktu tertentu.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan teori tersebut adalah yang dilakukan oleh Samudra (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Bank Jatim Cabang Malang. Sehingga dengan adanya keadaan seperti ini maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO).

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Hasil penelitian ini pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin pengalaman pula. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan teori tersebut adalah yang dilakukan oleh Basuki (2009) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hamudha Prima Media Boyolali. Sehingga dengan adanya situasi seperti ini maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO)

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi dan Sampel Penelitian**

Berdasarkan jenis riset, penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian ini mengukur pengaruh variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini seluruh populasi karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO) digunakan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah kelompok subjek atau objek yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik tertentu yang berbeda dengan kelompok subjek atau objek yang lain (Sugiyono, 2008:89). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) yang berjumlah 30 karyawan. Sedangkan sample adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut (Sugiyono,2008:89). Dalam penelitian ini tidak di gunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 karyawan, maka diambil keseluruhan guna dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis berhubungan dengan permasalahan dalam penyusunan skripsi. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data dan informasi mengenai kompensasi dan pengalaman kerja di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO). Dalam kuisioner ini, skor diukur dengan menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut : 1) Sangat Setuju (SS) = 5, 2) Setuju (S) = 4, 3) Netral (N) = 3, 4) Tidak Setuju (TS) = 2, 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### **Variabel Dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel dari penelitian ini terdiri dari 2 jenis, variabel dependen yang merupakan Kinerja Karyawan, dan variabel independen yang meliputi: Kompensasi dan Pengalaman Kerja. Definisi dari setiap variabel dependen dan independen adalah sebagai berikut:

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan didalam perusahaan. Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Efektifitas, 4) Ketepatan waktu, 5) Kemandirian.

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Indikator kompensasi meliputi: 1) Gaji, 2) Bonus, 3) Upah Insentif, 4) Asuransi, 5) Fasilitas Kantor, 6) Tunjangan.

Pengalaman kerja sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Dalam tahun terakhir ini pengaruh tingkat pengalaman kerja hanya sebagai rangkaian teknik. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai

sarana peningkatan produktivitas. Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu : 1) Lama waktu/Masa kerja, 2) Memiliki sikap profesional, 3) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, 4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, 5) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan, 6) Memiliki sosialisasi yang baik.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2012:331). Tahap analisis data dilakukan sebagai berikut:

### **Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2011:45). Sugiyono (2011:134) menyatakan bahwa jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan menyeluruh tentang hubungan antara variable bebas yang terdiri dari kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Hidayat (2006:35) model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan asosiatif dari variabel-variabel bebas terhadap variable terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda, yaitu:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Melakukan Uji Autokorelasi (Korelasi Serial)**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan menurut Ghozali (2011:111).

#### **Uji Normalitas Data**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar

sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

#### **Uji Multikolineritas**

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sehingga nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residul dari satu pengamatan kepengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedestisitas. 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedestisitas.

#### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Semakin besar  $R^2$  berarti semakin tepat persamaan perkiraan regresi linier tersebut dipakai sebagai alat prediksi, karena variasi perubahan variabelterikat dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas. Apabila nilai  $R^2$  semakin dekat dengan satu, maka perhitungan yang dilakukan sudah dianggap cukup kuat menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat. 1) Jika nilai signifikansi Uji  $t < 0.05$ , maka  $H_0$  berhasil ditolak yang berarti variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, bonus, upah insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Menarik kesimpulan berdasarkan uji statistik yang dilakukan.

#### **Uji Kelayakan Model**

Uji Kelayakan Model digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan di dalam penelitian ini layak atau tidak. Uji Kelayakan Model dapat diukur dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan nilai statistik Uji F (Ghozali, 2011: 97).

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian uji t menurut Ghozali (2011:98) adalah jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil perhitungan Program SPSS menunjukkan bahwa semua aspek indikator dari kompensasi (KO), pengalaman kerja (PK) dan kinerja karyawan (KK) mempunyai nilai sig <  $\alpha$  (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kompensasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat *representatif* dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel dalam model penelitian yaitu kompensasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO) yang diperoleh dari hasil tanggapan/jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 21 dengan teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	,990	,406			2,438	,022		
	X1	,395	,130	,482		3,039	,005	,495	2,019
	X2	,354	,141	,399		2,515	,018	,495	2,019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Dari tabel di atas, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,990 + 0,395 KO + 0,354 PK$$



Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa: 1) Nilai koefisien regresi kompensasi (KO) sebesar 0,395 yang berarti bahwa jika kompensasi (KO) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (KK) akan juga meningkat. 2) Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (PK) sebesar 0,354 yang berarti bahwa jika pengalaman kerja (PK) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (KK) akan juga meningkat.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Autokorealitas**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan melihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Nilai Durbin Watson**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,815 <sup>a</sup>	,664	,639	,23550	2,416

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Nilai DW sebesar 2,416 nilai ini dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) 30, dan jumlah variabel bebas 2 (k=2). Nilai du dan dl yang didapat dari tabel statistik adalah:

$$\begin{aligned}
 dl &= 1,2837 & du &= 1,5666 \\
 4 - dl &= 2,7163 & 4 - du &= 2,4334
 \end{aligned}$$

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 214). Dari grafik dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dari hasil ke tiga asumsi klasik tersebut yang telah dilakukan maka uji regresi linier dapat dilakukan dan memenuhi kelayakan untuk melanjutkan pada proses pengolahan data.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Nilai Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3**  
**Nilai Tolerance Dan VIF**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (KO)	0,495	2,019
Pengalaman Kerja (PK)	0,495	2,019

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Dari kedua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011: 139). Dari hasil gambar diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar keterikatan antara variabel bebas dengan terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) yang didapat dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,815 <sup>a</sup>	,664	,639	,23550	2,416

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau R Square adalah sebesar 0,664 atau 66,4%, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (KO) dan pengalaman kerja (PK) secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan (KK) sebesar 66,4%, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

### Uji Kelayakan Model

Untuk menguji pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat, dilakukan uji dan uji t. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda dalam mengukur pengaruh simultan antara kompensasi (KO) dan pengalaman kerja (PK) terhadap kinerja karyawan (KK). Kriteria uji kelayakan model dengan uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak digunakan pada penelitian ini.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian ini.

Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut

**Tabel 5**  
**Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,958	2	1,479	26,665	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1,497	27	,055		
	Total	4,455	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang mengukur pengaruh secara simultan antara kompensasi (KO) dan pengalaman kerja (PK) terhadap kinerja karyawan (KK) layak digunakan.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian uji t menurut Ghazali (2011:98) adalah jika nilai probabilitas atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi (KO) dan pengalaman kerja (PK) terhadap kinerja karyawan (KK). Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka secara parsial kompensasi (KO) dan pengalaman kerja (PK) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).
2. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka secara parsial kompensasi (KO) dan pengalaman kerja (PK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Pengujian Hipotesis**

		Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,990	,406		2,438	,022		
	X1	,395	,130	,482	3,039	,005	,495	2,019
	X2	,354	,141	,399	2,515	,018	,495	2,019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2015.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel kompensasi (KO) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (PK) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,018, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi. Bukan hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi merupakan salah satu aspek yang paling baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Malthis dan Jackson (2002:118) bahwa Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai, karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) akan termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:155) bahwa prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan dan bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan, dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan bertanggungjawab mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dengan kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya.

Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Dan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Samudra (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Bank Jatim Cabang Malang.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Siagian (2001:75), Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Hasil penelitian ini pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja. Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin pengalaman pula. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja (Heidjrachman dan Husnan; 2002:69).

Perusahaan pada umumnya lebih cenderung untuk memilih karyawan yang telah berpengalaman karena pengalaman kerja pada hakekatnya merupakan rangkuman dari pengalaman seseorang terhadap apa yang telah dialami dalam bekerja, sehingga apa yang dialami telah dikuasainya. Pengalaman merupakan kualitas yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan atau penempatan karyawan oleh perusahaan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh seorang karyawan.

Pada umumnya perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Sikap yang didasarkan pada pengalaman aktual dalam bekerja lebih berhubungan dengan perilaku, dibandingkan dengan sikap yang didasarkan pada pengalaman tak langsung atau pengetahuan.

Orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu

dengan baik tidak saja ditentukan oleh inteligensia seseorang, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh pengalaman. Apa yang dapat dicapai dari yang tak dapat dicapai oleh

seorang karyawan dapat membentuk suatu pengalaman. Pengalaman yang pahit dari kegagalan mempunyai kecenderungan untuk dihindari, sedangkan pengalaman yang menyenangkan cenderung untuk dipertahankan, kegagalan dan sukses akan membentuk pola perbuatan yang dijadikan dasar untuk dipertahankan bagi perbuatan berikutnya.

Dan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2009) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hamudha Prima Media Boyolali.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerjanya. 2) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi juga tingkat kinerjanya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah: 1) Bagi PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya sebaiknya selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawannya juga akan meningkat. 2) PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) sebaiknya dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan disesuaikan dengan pengalaman kerja karyawan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Basuki. 2009. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Gangguan Kesehatan*. Boyolali : PT Hamudha Prima Media
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H.T. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. CV Haji Masagung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan S. Husnan, 2002. *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hidayat A. 2006. *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia*. Jakarta : Salemba Medika

- Malthis, R.L. dan J.H. Jackson.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemah Tompson Learning. Jakarta : Salemba Empat Patria
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samudra, P. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 7 No 2. Malang.
- Saifuddin, B. 2011. *Menyusun Penggajian berbasis Kinerja*. Cetakan pertama, Jakarta : Penerbit PPM.
- Siagian, S.P. 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.