

## Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda

Ridha Afdillah<sup>1\*</sup>, Yulia Tri Kusumawati<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: ridhoafdillah11@gmail.com

Diterima: 18/07/21

Revisi: 09/01/22

Diterbitkan: 19/04/22

---

### Abstrak

**Tujuan Studi:**Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil dari sampel sebanyak 158 orang karyawan pada perusahaan.

**Metodologi:**Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, menggunakan uji asumsi klasik, dan uji hipotesis berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 26.

**Hasil:**Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan juga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan secara simultan atau bersama-sama variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

**Manfaat:**Sebagian besar sebuah perusahaan memperlakukan bagaimana mengarahkan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut, kompensasi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada dan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan secara maksimal.

### Abstract

**Study Objectives:** The purpose of this study was to determine how big the role of compensation and work experience on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya research data obtained based on the results of a questionnaire that took a sample of 158 employees at the company.

**Methodology:** Data collection is by survey method, and with tools, namely questionnaires distributed via googleform. In analyzing the data, this study uses multiple linier analysis, using classical assumption test, and hypothesis testing based on the output of SPSS version 26 application.

**Results:** The results showed that there was a partially significant effect between compensation variables on employee performance, and there was also a partially significant effect on work experience variables on employee performance and simultaneously or together compensation and work experience variables on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

**Applications:** Most companies have a problem with how to direct human resources in carrying out work in accordance with the standards that have been set at the company, the compensation and work experience of the company's employees can improve the performance of existing employees and help to achieve the company's goals that have been set optimally.

---

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pengalaman Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Seiring dengan terus berkembangnya zaman pada masa sekarang ini perubahan era globalisasi menjadi semakin maju, hal ini menyebabkan persaingan dalam dunia ekonomi menjadi semakin ketat, sehingga menekankan kepada setiap individu untuk bisa saling bersaing antara satu dan yang lainnya agar dapat mencapai kehidupan yang lebih baik. Pada sebuah

perusahaan dapat dikatakan sukses atau tidak sukses dilihat dari seberapa baik atau seberapa buruk kinerja yang ada pada perusahaan tersebut, oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang berlomba-lomba untuk melakukan segala cara dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaannya, banyak sekali faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, namun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan pengalaman kerja. Definisi dari kompensasi diartikan oleh [Hasibuan \(2012\)](#) bahwa menyatakan kompensasi kerja yang diberikan merupakan suatu sarana yang berguna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dan dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan kepada setiap karyawan untuk dapat bangkit dengan harapan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Selain pemberian kompensasi dalam proses meningkatnya sebuah kinerja dapat juga disebabkan dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan perusahaan, pengertian dari pengalaman kerja menurut [Wariati \(2015\)](#) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan yang ada sebelumnya dan sedang dijalani oleh seorang karyawan tersebut. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, karena seseorang yang memiliki pengalaman kerja dalam bidang kerjanya merupakan karyawan yang siap untuk bekerja, karena memiliki pengalaman bekerja lebih luas, serta bekerja lebih terampil dari pada karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja pada bidang kerjanya. Keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut dapat digunakan sebagai dasar melakukan perhitungan terhadap kompensasi yaitu kompensasi kerja diberikan kepada setiap karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya sebagai penunjang dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan ([Chenevert dan Tremblay, 2011](#)). Penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian pada variabel kompensasi dan pengalaman kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, penelitian ini akan dilakukan pada karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda. Perusahaan ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubitshi yang ditopang dua pilar penjualan yaitu Kendaraan Niaga Ringan dan Kendaraan Penumpang.

### 1.1. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda?

### 1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

### 3.1. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:
  - a. Memberikan informasi kepada pihak manajemen perusahaan, bahwa betapa pentingnya peran kompensasi dan pengalaman kerja yang dapat diberikan kepada setiap karyawan perusahaan, agar karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan dapat menghasilkan kinerja terbaik secara maksimal, demi mencapai tujuan perusahaan.
  - b. Menjadi sebagai salah satu nilai tambah referensi bagi penelitian-penelitian sejenis dan juga dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan media belajar secara lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis:
  - a. Manfaat bagi penulis adalah dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi dan juga berdasar pada pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan perusahaan.
  - b. Manfaat bagi perusahaan yaitu untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program pembelajaran serta menentukan metode dan media yang tepat dalam mengembangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.
  - c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya adalah, dapat menjadi sebagai salah satu nilai tambah referensi bagi penelitian-penelitian sejenis dan juga dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan media belajar secara lebih lanjut.

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang beralamat K.H. Wahid Hasyim I No. 18 dan di Samarinda Seberang yang beralamat di jalan Dr. Cipto Mangunkusumk No. 9A Sungai Keledang. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kendaraan, dengan memiliki jumlah karyawan total seluruh Kota Samarinda adalah sebanyak 260 orang karyawan perusahaan.

### 2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori. Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

### 2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 260 orang karyawan yang bekerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, pengertian dari populasi itu sendiri adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Melihat banyaknya jumlah populasi penelitian, untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan sebuah sampel, oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel. Penelitian ini memilih rumus *simple random sampling* dalam menentukan sampel, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat *simpel*, dan *random* berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan kerja.

Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan semuanya *homogen*, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2013) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel Yang Diperlukan

$N$  = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

$e$  = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = \frac{260}{1 + 260 (0,05)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{260}{1 + 260 (0,0025)} \quad n = \frac{260}{1 + 0,65}$$

$$n = 158 \text{ orang}$$

Berdasar pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 260 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalahan adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 158 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

## 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 158 orang karyawan, agar tidak terlalu merepotkan karyawan perusahaan dalam memberikan tanggapannya, maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

## 2.5 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier berganda, karena hanya menguji tiga variabel. Sedangkan jika dirumuskan persamaan untuk analisis regresi linier berganda menurut buku [Sugiyono \(2016\)](#) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + bX_2 \tag{3}$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat yang akan diprediksi
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu
- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisien Regresi

Dalam melakukan uji regresi linier berganda sebelumnya harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika variabel penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik yang telah ditentukan tersebut, maka data penelitian dapat dilanjutkan untuk melakukan uji regresi linier berganda, dan kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis penelitian, pada penelitian ini variabel penelitian telah memenuhi semua uji asumsi kalsik yang telah ditentukan.

Data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden pada setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada [Tabel 1](#) dibawah:

Tabel 1: Skala Likert Penelitian

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

## 2.6 Hipotesis

Sebelum melakukan perumusan hipotesis maka dapat dilihat sebelumnya dari hasil penelitian terdahulu yang akan disajikan pada [Tabel 2](#) dibawah berikut ini:

Tabel 2 : Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	(Purnawati et al., 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Indo Bali Negara	Hasil penelitian yaitu, kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh terhadap pengalaman kerja serta pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2	(Nismawati, 2016)	Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.	Hasil dari penelitian tersebut adalah, kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
3	(Rulianti, 2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh namun tidak signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4	(Sudiarditha, 2019)	<i>Compensation and work discipline on employee performance with job satisfaction as intervening</i>	<i>Compensation and work discipline had a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening.</i>
5	(Sari & Wardi, 2020)	<i>Effect of transformational leadership, compensation and work experience on performance of employee: moderating effect of self efficacy.</i>	<i>Compensation has significance effect on performance and self efficacy is to moderated on the effect of compensation on performance.</i>
6	(Iptian et al., 2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>	<i>The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance and work discipline and compensation together.</i>

Dari beberapa penelitian terdahulu pada [Tabel 2](#) diatas, secara keseluruhan memiliki hasil bahwa kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang merupakan sebuah dugaan sementara, didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dan kerangka pikir, yaitusebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.
- H<sub>2</sub>:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara varibael pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.
- H<sub>3</sub>:** Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

## 2.7 Uji t

Melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah kompensasi dan pengalaman terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ , maka pernyataan  $H_0$  diterima dan pernyataan  $H_a$  ditolak dan jika  $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan pernyataan  $H_a$  diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi ataupun pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

## 2.8 Uji F

Dalam hal ini kompensasi dan pengalaman terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Jika  $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ , maka pernyataan  $H_0$  diterima dan pernyataan  $H_a$  ditolak dan jika  $F_{tabel} \geq F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan pernyataan  $H_a$  diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

## 2.9 Koefisien Korelasi

Mengetahui keterkaitan hubungan antara variabel penelitian ini dapat diukur berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 3: Interval Korelasi Variabel

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

## 2.10 Uji Validitas

Data penelitian yang sudah didapatkan akan diuji validitasnya, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Hasil uji data penelitian yang di terima adalah sebanyak 158 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan valid dilihat dari nilai r hitung yang harus > dari 0,5 hasil validitas untuk setiap indikator penelitian akan di sajikan dan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut dibawah ini:

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Indikator Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Kualitas (Y1.1)	KK1	0.913	Valid
Kuantitas (Y1.2)	KK2	0.817	Valid
Pelaksanaan Tugas (Y1.3)	KK3	0.871	Valid
Tanggung Jawab (Y1.4)	KK4	0.766	Valid
Kemandirian (Y1.5)	KK5	0,823	Valid

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kompensasi(X1)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Gaji (X1.1)	KPK1	0.863	Valid
Upah (X1.2)	KPK2	0.898	Valid
Tunjangan (X1.3)	KPK3	0.924	Valid
Fasilitas (X1.4)	KPK4	0.811	Valid
Insentif (X1.5)	KPK5	0.903	Valid

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
--------------------	------------------	------------------	------------

Masa Kerja	PK1	0.882	Valid
Pengetahuan dan Keterampilan	PK2	0.928	Valid
Penguasaan Pekerjaan	PK3	0.923	Valid

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada [Tabel 4](#) dan [Tabel 5](#) serta [Tabel 6](#) diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang diujikan adalah valid karena melebihi syarat validitas yaitu  $r \text{ hitung} \geq 0,5$ , maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha cronbach*  $\geq 0,6$  berdasarkan pendapat [Sugiyono \(2016\)](#).

### 2.11 Uji Reliabilitas

Tabel 7 : Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Kinerja Karyawan (Y)	0.933	Reliabel
Kompensasi Kerja (X1)	0.953	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0.951	Reliabel

Dari hasil yang didapatkan pada [Tabel 7](#) diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel penelitian dikatakan reliabel karena nilai *alpha cronbach*  $\geq 0,6$ . Digunakan juga analisis rentang skala penilaian variabel untuk setiap indikator, dikategorikan berdasarkan pendapat dari [Ghozali \(2013\)](#), pada [Tabel 8](#) berikut ini:

Tabel 8 : Skala Penilaian Variabel

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor
Kualitas	4.30
Kuantitas	4.14
Pelaksanaan Tugas	4.18
Tanggung Jawab	4.31
Kemandirian	4.19
<b>Rata-Rata Skor</b>	<b>4.22</b>

Tabel 10 : Penilaian Total Skor Variabel Kompensasi

Indikator	Skor
Gaji	4.06
Upah	3.91
Tunjangan	4.19
Fasilitas	4.15
Insentif	3.04
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>3,91</b>

Tabel 11 : Penilaian Total Skor Variabel Pengalaman Kerja

Indikator	Skor
Masa Kerja	4.23
Pengetahuan dan Keterampilan	4.24
Penguasaan Pekerjaan	4.20
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>4.22</b>

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel 9 diatas, Dari total rata-rata skor, perhitungan rentang skala pada variabel motivasi kerja yaitu dengan lima indikator menghasilkan nilai sebesar 4,22 yang termasuk pada rentang kategori skor 3,43 - 4.23 atau berada pada kategori kriteria tinggi. Sedangkan untuk Tabel 10, rata-rata skor penilaian adalah sebesar 3,91 yang berada pada rentang 3,43 - 4.23 dengan keterangan kriteria tinggi. Selanjutnya untuk Tabel 11 diketahui skala pada pengalaman kerja adalah sebesar 3,91 yang berada pada rentang 3,43 - 4.23 dengan keterangan kriteria tinggi. Selanjutnya adalah mengetahui hasil uji dari regresi linier berganda, maka didapatkan hasilnya pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 12 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1				
	(Constant)	4.172	1.190	
	KOMPENSASI	.266	.069	.252
	PENGALAMAN	.992	.113	.577

Dari hasil perhitungan *output* dari pengolahan data menggunakan program SPSS diatas, maka diketahui bahwa diperoleh nilai  $\alpha$  sebesar 4.172 nilai  $\beta_1$  sebesar 0.992, dan nilai dari  $\beta_2$  sebesar 0.266 sehingga bentuk dari persamaan regresi sebagai berikut:

(4)

$$Y = 4,172 + 0,992 X_1 + 0,266 X_2 + e$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar 1 unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya. Diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4.172, nilai variabel kompensasi 0,992 dan pengalaman kerja sebesar 0,266.

## 2.12 Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 13 : Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	4.172	1.190	3.507	.001
	KOMPENSASI	.266	.069	3.826	.000
	PENGALAMAN	.992	.113	8.758	.000

Pengaruh variabel ( $X_1$ ) kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), diketahui nilai sig kompensasi kerja adalah 0.000 < 0,05 dan t hitung adalah sebesar 3,826 > t tabel 1,975 maka secara parsial variabel ( $X_1$ ) kompensasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengaruh variabel ( $X_2$ ) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), nilai sig pengalaman kerja 0.000 < 0,05 dan t hitung adalah sebesar 8,758 > t tabel 1,975 maka secara parsial variabel ( $X_2$ ) pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).



### 2.13 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14 : Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	639.687	2	319.843	103.717	.000 <sup>b</sup>
	Residual	477.990	155	3.084		
	Total	1117.677	157			

Dilihat dari hasil tabel 13 maka dapat dikatakan bahwa nilai F hitung adalah 103,717 > dari F tabel 2,271 serta hasil signifikansi dari uji F adalah bernilai 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 2.14 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.757 <sup>a</sup>	.572	.567	1.756	.572	103.717	.000

Dalam mengetahui kesesuaian hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,572 maka dapat dikatakan dari angka tersebut variabel kompensasi dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,2%. Sedangkan untuk mengetahui seberapa kuat variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi (R) sebesar 0,757 artinya variabel kompensasi dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,757 yang termasuk kedalam angka 0,75 – 1 artinya variabel penelitian ini tergolong kedalam kategori korelasi sangat kuat.

## 3. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia. PT. Mahakam Berlian Samjaya telah mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan laba dan nilai perusahaan yang konsisten serta selalu melakukan inovasi terhadap produk dengan mengutamakan kode etik yang tinggi untuk setiap kegiatan perusahaan yang dilakukan, perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan serta senantiasa melakukan pelayanan prima terhadap pelanggan dan rekan bisnis perusahaan. Perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan *Niaga Ringan* dan kendaraan *Penumpang*, perusahaan ini terus memperkenalkan produk-produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat, dengan prinsip pelayanan terbaru yaitu “*Brand New Day*”, karena berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa perusahaan ini telah berhasil menjadi *market leader* di kendaraan *Niaga* serta *Niaga Ringan* selama lebih dari 4 dekade.

### 3.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasar atas hasil data yang diperoleh pada kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasar pada usia karyawan yang mengisi kuesioner penelitian dapat diketahui berdasarkan data yang diterima yang diperlihatkan pada Tabel 16 berikut dibawah:

Tabel 16 : Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase
18- 20 tahun	7 orang	4.43%
21- 25 tahun	92 orang	56.96%
26- 30 tahun	55 orang	35.88%
>30 tahun	4 orang	2.73%

Jumlah	158	100%
--------	-----	------

Melihat hasil tersebut diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan dari jumlah responden sebanyak 158 orang karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terbagi berdasarkan kategori usia yaitu sebanyak 7 orang responden atau sebesar 4.43% responden berusia 18-20 tahun, kemudian 92 responden atau sebesar 56.96% responden berusia 21-25 tahun dan sebanyak 55 responden atau sebesar 35.88% responden berusia 26-30 tahun, serta 4 orang responden atau sebesar 2.73% responden yang berusia diatas 30 tahun. Dapat dikatakan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya telah mempekerjakan karyawan dengan usia kerja yang masuk kedalam kategori produktif.

### 3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasar atas hasil data yang diterima dari 158 orang karyawan yang menjadi responden penelitian, dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian dilihat pada [Tabel 17](#) dibawah:

Tabel 17 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	112 orang	70.9%
Perempuan	46 orang	29,1%
Jumlah	158	100%

Melihat hasil diatas maka dapat dilihat responden yang mengisi data identitasnya yaitu untuk jenis kelamin didapatkan hasil sebanyak 46 responden atau sebesar 29.1% adalah perempuan dan sebanyak 112 responden atau sebesar 70.9% adalah laki-laki, dari dari hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, karena perusahaan ini bergerak pada bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan.

### 3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar hasil data yang diterima dari jumlah responden sebanyak 158 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka didapatkan data karakteristik responden untuk jabatan kerja sangatlah beragam, maka peneliti mengelompokan jabatan kerja karyawan yang sejenis secara umum, agar data ini menjadi lebih singkat sehingga mudah dipahami, yang dapat dilihat pada [Tabel 18](#)berikut dibawah:

Tabel 18 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Mekanik	38	24.1%
2	Sales	18	11.4%
3	Washing Man	8	5.1%
4	Office Boy	4	2.5%
5	Manager Service	2	1.3%
6	Kasir	4	2.5%
7	Administrasi	34	21.5%
8	Service	9	5.7%
9	Final Checker	3	1.9%
10	Lider	1	0.6%
11	Sparepart	26	16.5%
12	Accounting	8	5.1%
13	Security	3	1.9%
	<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

Melihat hasil tersebut diketahui jumlah dengan jabatan kerja bagian mekanik yaitu sebanyak 38 atau 24.1% administrasi sebanyak 34 atau 21.5% dan *sparepart* sebanyak 26 atau 16.5% orang, serta *sales* sebanyak 18 atau 11.4% orang, totalnya adalah sebesar 73.5% karyawan dengan jabatan tersebut yang berpartisipasi lebih banyak dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan sisanya sebesar 26.5% adalah karyawan dengan jabatan lainnya.

### 3.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pada lama kerja atau masa bekerja seorang menjadi karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya akan disajikan dan dapat dilihat pada [Tabel 19](#) berikut, yaitu:

Tabel 19 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	> 2 Tahun	69	43.7%
2	> 4 Tahun	33	20.9%
3	> 6 Tahun	4	2.5%
4	< 1 Tahun	15	9.5%
5	> 1 Tahun	37	23.4%
	<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada [Tabel 19](#) diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja diatas 2 tahun cukup mendominasi yaitu sebanyak 69 orang atau 43.7%, atau masa kerja karyawan dengan usia yang produktif, bahwa secara garis besar karyawan bekerja dengan waktu yang cukup lama, karena karyawan betah dalam bekerja pada perusahaan, karena biasanya timbal balik yang diberikan perusahaan

### 3.5 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis data regresi linier berganda diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada setiap karyawan sudah sangat baik, sehingga karyawan dapat memberikan kinerjanya secara maksimal, hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari [Amelia \(2015\)](#) yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kompensasi terdapat indikator tunjangan merupakan indikator yang memiliki skala penilaian dan nilai validitas paling tinggi diantara indikator lainnya, hal ini berdasarkan atas hasil jawaban kuesioner yang dilakukan, bahwa hal ini terjadi dikarenakan tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan para karyawan, tunjangan tersebut seperti tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan makan, transportasi dan lain sebagainya, sehingga dengan diberikannya tunjangan tersebut para karyawan dapat memberikan kinerjanya secara maksimal kepada perusahaan.

### 3.6 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data tersebut diketahui bahwa pengalaman kerja juga memiliki peran yang cukup penting dalam setiap kegiatan perusahaan, pada variabel pengalaman kerja terdapat indikator keterampilan dan kemampuan yang memiliki skala penilaian indikator dan nilai validitas paling tinggi diantara indikator lainnya, hal ini dikarenakan karyawan dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [\(Purnawati et al., 2020\)](#).

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan pada perusahaan, pada variabel pengalaman kerja terdapat indikator pengetahuan dan keterampilan yang memiliki skala penilaian dan nilai validitas paling tinggi diantara indikator lainnya, hal ini dapat dikarenakan dengan adanya karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

### 3.7 Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel kompensasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Annisa \(2017\)](#) yaitu kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi dan pengalaman kerja berperan cukup baik dalam setiap kegiatan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasil total skor untuk variabel kinerja karyawan pada indikator kualitas memiliki skala penilaian dan nilai validitas paling tinggi diantara indikator lainnya. Meningkatnya sebuah kinerja pada perusahaan dapat dilihat dari kualitas yang dimiliki setiap karyawan perusahaan dalam bekerja, karyawan dapat mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan sangat baik dan pencapaian target perusahaan selalu terpenuhi, hal ini yang mengakibatkan kualitas karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya lebih unggul dari karyawan perusahaan lainnya.

Jika dilihat dari hasil analisis, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,757 hal ini telah menunjukkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat, sedangkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel penelitian adalah dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,572 yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan pengalaman kerja sebesar 57,2% sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk kedalam penelitian, hal ini dapat dibuktikan bahwa variabel kompensasi dan pengalaman kerja saling berhubungan satu sama lain untuk menunjang setiap peningkatan kinerja karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka akan disajikan kesimpulan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu: Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, maka dalam hal ini hipotesis ( $H_1$ ) dapat diterima. Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan, maka hipotesis ( $H_2$ ) juga dapat diterima. Kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan, maka hipotesis ( $H_3$ ) juga dapat diterima dengan konsisten.

#### **SARAN DAN REKOMENDASI**

Pihak perusahaan harus bisa mempertimbangkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak, hal ini akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan.

Pihak manajemen perusahaan dapat memperhatikan dalam melakukan pemberian kompensasi berupa tunjangan dan menambah pengalaman kerja berupa pengetahuan dan keterampilan dengan melakukan pelatihan-pelatihan bidang kerja pada setiap karyawan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu mempercepat proses pencapaian target perusahaan.

Bagi para mahasiswa atau peneliti lainnya, yang ingin melakukan penelitian tentang kompensasi dan pengalaman kerja sangat direkomendasikan, karena pengalaman kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan, dan kompensasi adalah harapan bagi setiap karyawan.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak secara materil maupun moril. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yaitu Bapak Prof. Dr. Bambang Setiaji.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Bapak Dr. Muhammad Wahyuddin.
3. Bapak Ketua Program Studi yaitu Bapak Ihwan Susila, S.E, M.Si, Ph.D.
4. Dosen Pembimbing Saya yaitu Ibu Yulia Tri Kusumawati, S.E., M.Sc., Ak.
5. Dewan Penguji Saya yaitu Ibu Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.
6. Rekan-rekan penulis yang telah mendukung dalam melakukan penelitian ini.
7. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada orang tua dan keluarga tercinta yang telah berjasa dan memberikan semangat serta do'a kepada penulis.

**REFERENSI**

- Amelia, K. S. (2015). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, 15(01), 71–79.
- Annisa, A. F. (2017). The Influence of Compensation and Work Environment to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at Trac Astra Rent a Car Yogyakarta Branch. *Journal Research International Program Fakultas Economic and Business Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta.
- Chenevert, D., & Tremblay, M. (2011). Between Universality and Contingency: An International Study of Compensation Performance. *International Journal of Manpower*, 32(8), 856–878.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. In *Universitas Diponegoro*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(2012), 145–152.
- Nismawati. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 41.
- Rulianti, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 131.
- Sari, N. P., & Wardi, Y. (2020). Effect of Transformational Leadership, Compensation and Work Experience on Performance of Employee: Moderating effect of Self Efficacy. *Journal International Research of Advances in Economics, Business and Management*.
- Sudiarditha, I. K. R. (2019). Compensation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80–87.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kebijakan*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Wariati, N. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur. *Wawasan Manajemen*, 3.