



THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK INFRASTRUCTURE I BANDA ACEH REGION

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK INFRASTRUKTUR I WILAYAH BANDA ACEH

Zein Ghozali

Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

E-mail: zein_ghozali@unisti.ac.id

ARTICLE INFO

Correspondent

Zein Ghozali

zein_ghozali@unisti.ac.id

Key words:

*compensation, work
experience and employee
performance*

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.p
hp/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 337 - 348

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of compensation and work experience on employee performance at PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Banda Aceh Region. The population in this study was 547 employees from various divisions. The sampling technique for this research was simple random sampling, and the Slovin formula was used so that 85 employees were used as respondents. The results of the research after the data were processed using the SPSS for Windows version 20 program. Based on the research results, it was found that there was a positive and significant influence of compensation and work experience variables on employee performance at PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Banda Aceh Region simultaneously (together).). And partially there is a positive and significant influence of compensation on employee performance and work experience. There is no positive and significant influence on the performance of employees of PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Banda Aceh Region.

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Zein Ghozali zein_ghozali@umisti.ac.id Kata kunci: kompensasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 337 – 348	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh. Populasi pada penelitian ini sebanyak 547 karyawan dari berbagai divisi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini secara simple random sampling, dan digunakan rumus slovin sehingga didapatkan 85 orang karyawan yang dijadikan responden. Hasil penelitian setelah data diolah dengan program SPSS for windows versi 20. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh secara simultan. Dan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh. Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan kinerja karyawan yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangsawan, *et al.* (2017) Mengelola SDM sangatlah penting dimana Pemanfaatan potensi SDM memerlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisiten, dan pengendalian yang kontinyu oleh pihak organisasi. Sedangkan menurut Mawarni, *et al.* (2017) Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen pegawai yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, justru hanya tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh

oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Nifyandi, *et al.* (2018) Salah satu yang dapat memotivasi sumber daya manusia untuk memiliki kinerja yang baik adalah adanya sistem kompensasi yang dapat memacu dan mendorong karyawan selalu berprestasi lebih baik. Apabila kinerja itu baik, maka otomatis kompensasi akan disesuaikan dengan prestasi yang ada. Tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan didasarkan pada kebijakan dan sistem kompensasi yang tepat sebagai jaminan bahwa perusahaan itu mampu menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Sedangkan menurut Afini, *et al.* (2018) kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja mereka maka kinerja karyawan pun akan meningkat, kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu. Cara yang sangat baik dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) memperlihatkan bahwa pengalaman kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Pengalaman kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dalam perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Serta minimnya pengalaman kerja yang dimiliki menghambat proses pekerjaan yang telah ditentukan.

Dengan demikian bahwa pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat kerja karyawan. Indikator pada pengalaman kerja yaitu, lama waktu dan masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

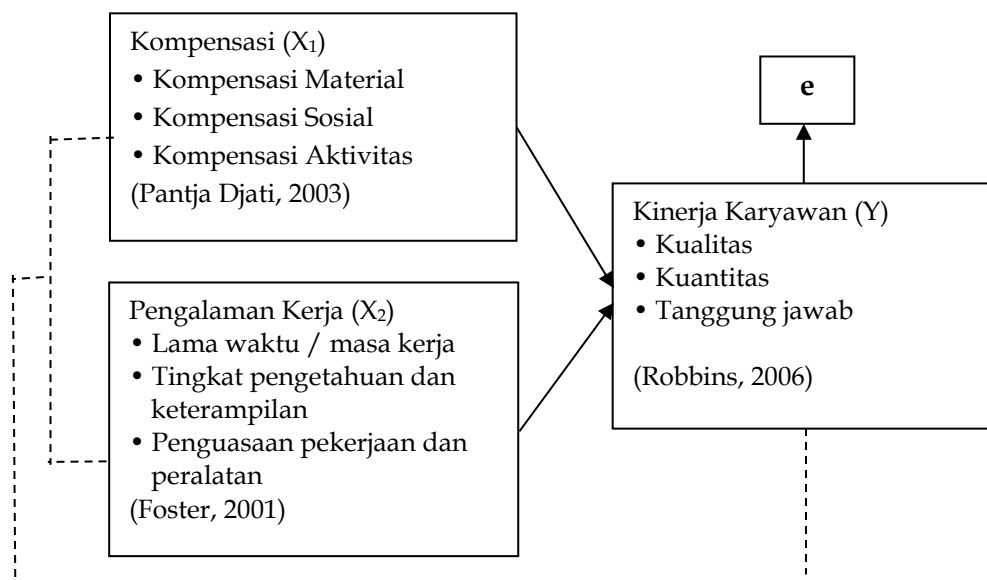
Tabel 1. Masa Kerja Karyawan PT Adhi Karya (Persero) Tbk Banda Aceh

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
<5 tahun	280
6 - 10 tahun	132
11-15 tahun	32
>15 tahun	103

Sumber: PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh, 2021.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 280 sedangkan masa kerja >15 tahun sebanyak 103 karyawan. Masa kerja yang lama berdampak pada pengalaman kerja, dan biasanya pengalaman kerja yang tinggi bisa mempengaruhi kinerja yang lebih baik.

Hal tersebut bukan hanya berlaku pada perusahaan jasa keuangan milik swasta saja tetapi juga semua perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pelaksana dari kegiatan-kegiatan usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah. Seperti halnya PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi yang berdiri pada tahun 1960. Dalam praktiknya, manajemen PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh menerapkan kebijakan kompensasi kepada semua karyawan bagian operasional maupun non operasional, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014: 55). Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komperatif, karena dengan penelitian ini dapat berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu gejala. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Variabel bebasnya adalah kompensasi (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jawaban kuesioner dari 85 orang responden mengenai kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan responden sebanyak 85 orang sebagai uji coba kuesioner. Perlu diketahui degree of freedom untuk melihat besar nilai r -tabel sebesar 0,213 dengan tingkat signifikan 0,05 untuk uji dua arah melalui $df=n-k-1$. hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi dan variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa seluruh item soal pada kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menghasilkan nilai r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,213, sehingga seluruh item soal pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,668	0,213	Valid
2	0,612	0,213	Valid
3	0,543	0,213	Valid
4	0,538	0,213	Valid
5	0,600	0,213	Valid
6	0,555	0,213	Valid
7	0,257	0,213	Valid
8	0,355	0,213	Valid

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X_1) $> r_{tabel}$ 0,213 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,724	0,213	Valid
2	0,617	0,213	Valid
3	0,608	0,213	Valid
4	0,617	0,213	Valid
5	0,587	0,213	Valid
6	0,525	0,213	Valid

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) $> r_{tabel}$ 0,213 dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan variabel pengalaman kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,627	0,213	Valid
2	0,640	0,213	Valid
3	0,526	0,213	Valid
4	0,455	0,213	Valid
5	0,616	0,213	Valid
6	0,570	0,213	Valid
7	0,506	0,213	Valid
8	0,433	0,213	Valid

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap butir pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (Y) $> r_{tabel}$ 0,213 dengan demikian maka dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Untuk melihat reabilitas instrument akan dihitung Alpha Cronbach masing-masing instrument. Menurut Arikunto variabel dikatakan reliabilitas jika memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq 0,600$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alfa	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,610	$>0,600$	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,663	$>0,600$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,659	$>0,600$	Reliabel

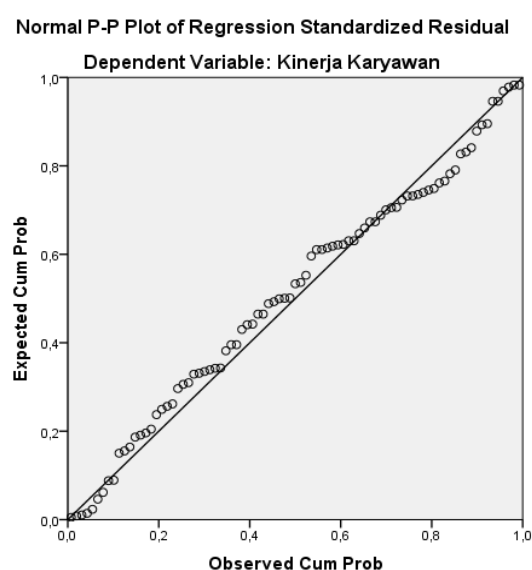
Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Bedasarkan Tabel 5, hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel kompensasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable/diterima.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah regresi telah memenuhi asumsi normal atau tidak dengan melihat titik-titik pada output SPSS mengikuti garis diagonal atau tidak. Apabila titik-titik mengikuti garis diagonal dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai signifikansi $>0,05$, maka lolos uji normalitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi secara normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas P-Plot dilihat pada Gambar 2.



Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan grafik normal probability plots diatas menejelaskan normal probability plots garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal yang artinya suatu data menunjukkan bedistribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi syarat normalitas.

2. Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu. Hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,668 ^a	,446	,432	,30233	1,843

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,843. Karena angka D-W berada antara -2 sampai +2, hal ini berarti tidak terdapat masalah autokorelasi. Jadi dapat disimpulkan dalam model regresi tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas terpenuhi jika nilai VIF pada output SPSS dibawah 10 dan memiliki nilai positif. Karena VIF 1/Tolerance, maka asumsi bebas multikolinieritas juga dapat ditentukan nilai tolerance 0,01 (Ghozali 2006: 92). Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

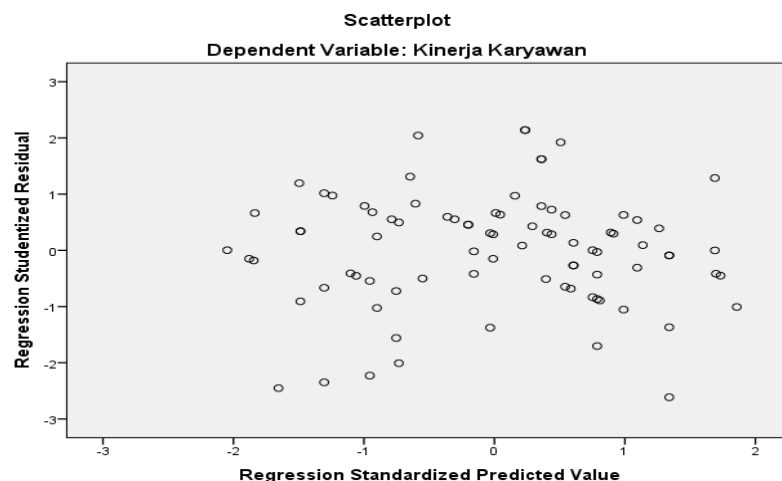
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	,717	1,394
Pengalaman Kerjaa	,717	1,394

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Hasil pengujian pada Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4. Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas ditunjukkan dengan penyebaran titik-titik pada grafik output SPSS. Uji Heteroskedasitas ini berujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari suatu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterkedastisiras. Deteksi ada tidaknya heterokedasitas dapat dillihat dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot anatar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) telah di-standartized (Ghozali, 2011). Hsil deteksi dengan scatterplotdisajikan dalam Gambar 3.



Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 dapat dilihat hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan hasil output didapatkan titik-titik menyebar dan tidak mempunyai pola yang teratur, jadi kesimpulannya variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (Y) dengan variabel bebas (X) dan sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya. Analisis regresi memiliki fungsi mengetahui pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun secara simultan. Disamping itu, analisis regresi juga memiliki fungsi untuk meramalkan atau memprediksikan perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebasnya dan dapat digunakan untuk menentukan pengaruh dominan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikatnya. (Suharyadi, 2004: 469)

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,275	,355		3,590	,001
Kompensasi	,375	,101	,361	3,722	,000
Pengalaman Kerja	,319	,077	,402	4,137	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda, didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,275 + 0,375X_1 + 0,319X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 1,275 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel independen (kompensasi dan pengalaman kerja) $X = 0$, maka kinerja karyawan adalah 1,275 satuan.
- Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,375 mempunyai nilai positif, ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan dan

pengalaman kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,375 satuan. Dan sebaliknya jika variabel kompensasi menurun sebesar satu satuan dan pengalaman kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,375 satuan.

- c. Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,319 mempunyai nilai positif, ini menunjukkan bahwa jika variabel pengalaman kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan dan kompensasi dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,319 satuan. Dan sebaliknya jika variabel pengalaman kerja menurun sebesar 1 satuan dan kompensasi dianggap konstan maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,319 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini adalah hasil uji t yang telah diolah dengan menggunakan SPSS.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,275	,355		3,590	,001
Kompensasi	,375	,101	,361	3,722	,000
Pengalaman Kerja	,319	,077	,402	4,137	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Berdasarkan Tabel 9. dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil uji untuk variabel X_1 (kompensasi) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,722$ dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 1,989 ($df = n-2 = 85-2 = 83$). Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,722 > 1,989$. Dengan demikian berarti kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji untuk variabel X_2 (pengalaman kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,137$ dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 1,989 ($df = n-2 = 85-2 = 83$). Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,137 > 1,989$. Dengan demikian berarti kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis (Santosa, 2005)

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 dan H_a diterima

Berikut ini adalah hasil uji f yang telah diolah dengan menggunakan SPSS.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,034	2	3,017	33,008	,000 ^b
Residual	7,495	82	,091		
Total	13,529	84			

a. Predictors (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable, Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Dari Tabel 10 dapat dilihat hasil uji F untuk variabel kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) nilai F_{hitung} sebesar 33,008 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,108. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel} = 33,008 > 3,108$, maka secara simultan kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kriteria pengujian H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sebaliknya H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dari data diatas $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,008 > 3,108$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan perolehan nolai dari R-square. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prsentase perngaruh variabel indendependen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,432	,30233

a. Predictors : (Constant), kompensasi (X_1), pengalaman kerja (X_2)

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS Ver. 20 (2021)

Model pada Tabel 11 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,446 atau 44,6% yang artinya bahwa naik turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kontribusi kompensasi dan pengalaman kerja sebesar 44,6%, sedangkan sisanya 55,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah di lakukan mengenai pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh, maka pembahasan yang dihasilkan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari analisis yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh, melihat hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ketika kompensasi yang diberikan itu sesuai atau melebihi dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Selain itu ketika perusahaan ingin meningkatkan kinerja dari karyawan- karyawan mereka dengan cara memperbaiki kompensasi dan lebih selektif dalam memilih karyawan menurut

benelitian kebijakan tersebut sudah tepat, bila melihat dari hasil penelitian. Hasil ini menjadikan temuan bagi manajemen perusahaan, dimana temuan tersebut mengandung masalah yang harus segera diselesaikan oleh manajemen perusahaan. Masalah tersebut tentu berkaitan dengan kompensasi yang diberikan dan juga pengalaman karyawan di PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh kurang memadai atau masih minim, sehingga ketika manajemen meningkatkan kedua variabel ini maka perusahaan akan mendapatkan hasil dimana kinerja para karyawannya akan meningkat dan produktivitas akan lebih baik lagi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Penambunan (2017) berjudul Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) menyimpulkan bahwa jika dilihat dari pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang dihitung dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan pengambilan data dengan menggunakan metode purposive sampling. Maka penelitian ini menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Nurrike Habibah (2016) berjudul Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) menyimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja nya. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Semakin lama pengalaman kerja yang di miliki, semakin tinggi juga tingkat kinerja nya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , sehingga dapat dikatakan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh, hal ini menunjukkan dengan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} , sehingga dapat dikatakan tidak ada pengaruh dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh secara simultan (bersama-sama). Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai P yang lebih kecil dari α . Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Infrastruktur 1 Wilayah Banda Aceh adalah variabel kompensasi dengan nilai t_{hitung} terbesar dan nilai signifikansi terkecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afini, Vivin. et al. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Parkir PT. Adhi Pratama Perkasa Palembang. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 80 – 95.
- Bangsawan, Arubina. et al. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Sikap Individu terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1, hal. 14-27.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 5(1), hal. 25-41.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibah, Nurrike. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Undergraduate Thesis. STIESIA Surabaya.
- Mawarni, Indah. et al. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang). Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1, hal. 45–55.
- Nifyandi, Deddi. et al. 2018. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero). Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal.14–24.
- Penambun, O., Tewal, B., dan Trang, I. 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO. Jurnal Emba, Vol.5 No.2 Juni 2017.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Santosa, Budi Purbayu dan Ashari. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2004. Statistika untuk Ekonomi & Keuangan modern. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.