
Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun)

Oleh :

Adib Lazward Irkhani *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Budi Wahono *)**

E-mail : Adib.lazward1997@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted at CV. Putra Nusantara Sejahtera, Madiun City. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of motivation, compensation and work experience on employee performance at CV. Putra Nusantara Sejahtera, Madiun City. The variables used are motivation, compensation and work experience as independent variables, while the employee performance variable is the dependent variable. The sample used in this study were 68 employees of CV. Putra Nusantara Sejahtera Madiun City uses the KMO (Kaiser Meyer Olkin) method. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the help of SPSS 25.0. The results showed that the variables of motivation, compensation, and work experience had a simultaneous effect. Motivation variables partially influence the Employee Performance of CV. Putra Nusantara Sejahtera Madiun City, the compensation variable has a partial effect on the employee performance of CV. Putra Nusantara Sejahtera Madiun City, Work Experience variable partially influences the employee performance of CV. Putra Nusantara Sejahtera, Madiun City.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Experience and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Upaya yang dilakukan dalam menjalankan kehidupan, setiap tenaga kerja baik pengusaha, karyawan, pegawai, maupun buruh yang bergerak dalam sektor jasa, industri, pertanian, dan perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai demi kesejahteraan dalam menjalani hidup. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang, berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Menurut Simamora dan Jufri (2017) kinerja karyawan adalah tingkat hasil

kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan, kerjasama antara perusahaan dan para karyawan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Oleh karena itu, agar terwujudnya kerjasama yang baik, perusahaan harus dapat menyesuaikannya. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan tersebut. Dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik, pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi mengambil peran besar di dalamnya. Terlebih lagi untuk berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan motivasi, kompensasi dan pengalaman kerja sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Motivasi dalam sebuah organisasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ratmawati (2020) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Menurut Handoko (2011:155), Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:116) kompensasi adalah semua pendapatan baik uang maupun barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan". Dengan adanya semangat kerja maka hasil yang diharapkan pada perusahaan semakin memuaskan dan pada karyawan juga akan lebih giat bekerja agar memperoleh hasil yang baik dan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik juga.

Anggraeni (2018) Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat di lihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Apabila diartikan pengalaman kerja disini adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

CV. Putra Nusantara Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi perlengkapan rumah tangga, sebagai penyuplai peralatan rumah tangga dan sejenisnya dalam perusahaan tersebut memiliki target penjualan sebesar 800 unit yang harus terjual setiap bulannya, disisi lain pihak perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang komunikatif dan mampu berinteraksi secara optimal dengan konsumen. Lalu dalam kegiatannya CV. Putra

Nusantara Sejahtera mengoperasionalkan karyawannya dengan menawarkan produk peralatan rumah tangga kepada pertokoan di wilayah Jawa Timur untuk diajak bekerja sama dan menyuplai produknya untuk dijual kembali oleh pertokoan tersebut. Namun seperti perusahaan pada umumnya, di perusahaan ini juga memiliki struktur organisasi yang pekerjaannya tidak hanya berfokus sebagai *salesman*, tapi juga beroperasi mengelola CV. Putra Nusantara Sejahtera.

Berdasarkan informasi serta data dari hasil wawancara peneliti di temukan beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan CV. Putra Nusantara Sejahtera, yang pertama yaitu masalah target penjualan yang setiap bulannya terus menurun. Hal tersebut terlihat dari tabel berikut

Tabel 1.1
Target penjualan tujuh bulan terakhir

Sumber: Personalia Umum CV. Putra Nusantara Sejahtera

NO	Bulan	Target	Hasil
1	Maret 2020	800 unit	790 Unit
2	April 2020	800 unit	784 Unit
3	Mei 2020	800 unit	750 Unit
4	Juni 2020	800 unit	759 Unit
5	Juli 2020	800 unit	690 Unit
6	Agustus 2020	800 unit	720 Unit
7	September 2020	800 unit	600 unit

Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa selama tujuh bulan terakhir kinerja dari karyawan kurang optimal di karenakan setiap bulannya karyawan belum mampu untuk memenuhi target penjualan dari perusahaan. Selain itu ada pula beberapa kendala yang terjadi di dalam perusahaan tersebut, menurut wawancara yang sudah di lakukan oleh peneliti di temukan beberapa fenomena yang terjadi. Pengalaman kerja pada setiap karyawan disana relative kurang, di karenakan sering terjadinya pergantian atau keluar masuknya karyawan di perusahaan tersebut. Menurut pengakuan dari beberapa karyawan disana para pimpinan di perusahaan tersebut kurang adanya interaksi dan motivasi pada karyawan sehingga karyawan merasa canggung dalam menjalankan pekerjaan, di sisi lain pemberian kompensasi yang di berikan perusahaan cenderung telat dan tidak tentu.

Berdasarkan uraian informasi serta fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun)”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Manfaat serta hasil dari penelitian ini di harapkan mampu menjadi sarana dalam penerapan ilmu yang telah di dapat selama kuliah pada bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan atau referensi dalam pengembangan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Universitas Islam Malang
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terkait pengaruh motivasi, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya fokus penelitian tentang kinerja karyawan.
 - c. Bagi Perusahaan CV. Putra Nusantara Sejahtera
Penelitian ini di harapkan mampu menjadi sumber referensi perusahaan CV. Putra Nusantara Sejahtera untuk mengolah karyawan menjadi lebih efektif serta meningkatkan kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 2011).

Motivasi

Menurut Robbins (2016:198) motivasi kerja merupakan “Keinginan untuk melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi karena kemauan untuk memenuhi kebutuhan individu”. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka untuk hasil terbaik. Keberhasilan dalam memenuhi tujuan dan sasaran perusahaan diyakini dapat menutupi kepentingan pribadi karyawannya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan balas jasa yang diterima karyawan sebagai bentuk dari hubungan karyawan dengan perusahaan dan juga semua yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya untuk organisasi yang berupa materi atau yang lainnya. (Simamora 2014). Ada dua pertimbangan kunci dalam pemberian kompensasi

kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram (2018: 149).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera yang beralamat di Dukuh Kaligunting RT 30 – RW 09, Desa Sukorejo, Kecamatan Saradan, Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur. Dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 - Desember 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV.Putra Nusantara Sejahtera yang berjumlah 68 karyawan. Sampling adalah teknik memilih sejumlah tertentu dari keseluruhan populasi. Sampling adalah pembicaraan sebagaimana menata berbagai teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel penelitian, bagaimana kita merancang tata cara pengambilan sampel agar menjadi sampel yang representatif. Menurut Sugiyono (2015:81), sampel merupakan “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul - betul *representative* (mewakili)”. Menurut Arikunto (2019:116), penentuan pengambilan sampling apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu 68 karyawan, karena jumlah karyawan yang dibawah 100 sehingga seluruh populasi akan diteliti.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang bernilai secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan.

Suyadi Prawirosentono (2018) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator pada kinerja karyawan yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Motivasi

Motivasi kerja adalah daya pendorong untuk menggerakkan kemampuan seorang pegawai atau karyawan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melakukan tanggungjawab dan kewajiban dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2011:162) dimensi dan indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan prestasi:
 - a. Tujuan kerja
 - b. Kualitas pekerjaan
 - c. Penanggung jawab

- d. Bahaya
- 2. Kebutuhan memperluas hubungan:
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
- 3. Kebutuhan mempelajari pekerjaan:
 - a. Pemimpin
 - b. Duta besar perusahaan
 - c. Teladan

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang di terima oleh seorang pegawai atau karyawan dalam bentuk fisik atau non fisik bisa berupa uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung atas hasil jasa atau hasil dari pencapaian pekerjaan dalam perusahaan.

Menurut Vithzal Rivai (2019:744) ada beberapa indikator dalam pemberian kompensasi kepada karyawan yaitu:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Kompensasi tidak langsung

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Jadi dapat di simpulkan bahwa pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam satuan tahun.

Indikator pengalaman kerja yang dipilih peneliti berdasarkan Foster dalam Suwarno (2019) dapat di bagi menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan skunder, . Data primer tersebut dapat dilakukan melalui wawancara dengan responden atau para pekerja di CV. Putra Nusantara Sejahtera dengan menggunakan alat bantu berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Data tersebut bisa diperoleh seperti melalui kepustakaan Universitas Islam Malang, dokumentasi perusahaan CV. Putra Nusantara Sejahtera, internet, buku, jurnal, dan sumber lain yang di jadikan pedoman pengolahan data.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang di perlukan, maka digunakan beberapa metode penelitian sebagai penunjang analisis. Yang pertama menggunakan wawancara yang dilakukan kepada pihak yangterkait dengan tenaga kerja di CV. Putra Nusantara Sejahtera untuk memperoleh informasi terkait tujuan penelitian. Dan yang kedua menggunakan metode kuesioner yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk di jawab. Adapun teknik pengukuran variabel yang

digunakan untuk memberikan jawaban pada kuesioner yaitu dengan menggunakan *Skala Likert*.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, menggunakan analisis regresi linear berganda. metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan. Dengan ini jenis uji statistik yaitu uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Kmo (Kaiser-Meyer-Olkin)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.838	Valid
Kompensasi (X2)	0.845	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	0.819	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.789	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7 didapat dilihat bahwa nilai KMO variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.838, kompensasi (X2) sebesar 0.845, pengalaman kerja (X3) sebesar 0.819 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.789 yang mana semua variabel nilai KMO berada diatas angka 0.50, Sehingga setiap item pertanyaan dari instrumen penelitian dapat dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,650	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,680	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,667	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,663	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60, maka semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah reliabel,

sehingga butir-butir pernyataan dalam variabel penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32038576
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.068
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai asymp.signifikansi sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal karena $0,200 > 0,05$. Hasil data berdistribusi secara normal berarti tidak terdapat nilai ekstrim dari data yang diambil atau tidak terdapat data yang melenceng terlalu tinggi ataupun terlalu rendah. Hal ini juga mengindikasikan tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan sampel dan tidak terdapat kesalahan dalam input data.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.200	1.978		-1.617	.111		
	Motivasi Kerja	.499	.139	.337	3.578	.001	.560	1.787
	Kompensasi	.361	.135	.260	2.672	.010	.526	1.902
	Pengalaman Kerja	.524	.162	.355	3.233	.002	.412	2.430

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari tabel 4.10 Diperoleh nilai tolerance tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tiap-tiap variabel dibawah 10. Dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi atau bisa dikatakan bahwa tidak ada korelasi sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.482	1.054		2.355	.022
	Motivasi Kerja	-.026	.074	-.058	-.353	.725
	Kompensasi	-.018	.072	-.043	-.251	.803
	Pengalaman Kerja	-.039	.086	-.086	-.449	.655

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Hasil pengujian pada probabilitas 5% atau 0,05 menunjukkan nilai signifikansi motivasi, kompensasi, dan pengalaman kerja diatas besaran probabilitas dengan nilai signifikansi masing-masing 0,725, 0,803 dan 0,655. Maka dapat disimpulkan diantara variabel-variabel tersebut tidak ada masalah heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians dari setiap variabel tersebut adalah sama dan mempunyai angka konstan tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.200	1.978		-1.617	.111
	Motivasi Kerja	.499	.139	.337	3.578	.001
	Kompensasi	.361	.135	.260	2.672	.010
	Pengalaman Kerja	.524	.162	.355	3.233	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Hasil dari analisis regresi linear berganda adalah :

- Y = nilai variabel terikat akan diprediksikan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) yang nilainya diprediksi oleh motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan pengalaman kerja (X_3).
- $a = 4,200$ merupakan nilai konstanta, artinya apabila motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) tetap bernilai sebesar 4,200
- Koefisien regresi (B_1) pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,499 (positif), yang memiliki arti variabel motivasi kerja (X_1) bernilai positif dan signifikan, maka kinerja

karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

- d. Koefisien regresi (B_2) pada variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,361 (positif), yang memiliki arti variabel kompensasi (X_2) bernilai positif dan signifikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- e. Koefisien regresi (B_3) pada variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,524 (positif), yang memiliki arti variabel pengalaman kerja (X_3) bernilai positif dan signifikan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji F

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.309	3	83.436	45.715	.000 ^b
	Residual	116.809	64	1.825		
	Total	367.118	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari tabel 4.13 hasil uji F bisa diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel motivasi kerja, kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji t

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.200	1.978		-1.617	.111
	Motivasi Kerja	.499	.139	.337	3.578	.001
	Kompensasi	.361	.135	.260	2.672	.010
	Pengalaman Kerja	.524	.162	.355	3.233	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa :

1. Motivasi kerja

Hasil uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai 3,578 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H2 diterima dan dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Kompensasi

Hasil uji t variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai 2,672 dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$ maka H3 diterima dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengalaman Kerja

Hasil uji t variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai 3,233 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H4 diterima dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.667	1.35098

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,667 menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent dijelaskan 66,7% sedangkan sisanya 33.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Motivasi, Kompensasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.

Hal ini karna apabila motivasi karyawan dalam bekerja, kompensasi yang diberikan perusahaan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan baik maka akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi, kompensasi dan pengalaman kerja buruk maka akan berdampak buruk juga bagi kinerja karyawan.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Putra Nusantara

Sejahtera Kabupaten Madiun. Hal ini dikarenakan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan dan Alimudin (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)”. Hasilnya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun. Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afrina (2015) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Amtek Engineering Batam)”. Dimana hasil yang diperoleh adalah variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun. Jika karyawan mempunyai pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan (Studi PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)”. Dimana hasil yang diperoleh adalah variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afrina (2015) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Amtek Engineering Batam)”. Dimana hasil yang diperoleh adalah variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Simpulan

1. Motivasi kerja, kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.
4. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menguji variabel “motivasi kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan” dan sebenarnya terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Responden dalam penelitian ini dikhawatirkan menjawab pernyataan yang diberikan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan variabel yang mempunyai nilai rata – rata terendah dalam hal ini variabel motivasi kerja agar kinerja dari karyawan dapat meningkat.
 - b. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan seminar atau pelatihan agar karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja dan menambah pengalaman kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya 3 variabel, oleh sebab itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis organisasi/perusahaan lain sebagai objek penelitian. Untuk menambah keilmuan kedepannya.

Daftar Pustaka

- Alimudin, Kurniawan. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1(2): 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Foster, Bill. 2019. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizan. 2017. “Efek mediasi kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol 17(1): 1-3.
- Kasiram. 2018. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Maliki Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmawati. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5(4): 1.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, SP, dan Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Afrina. 2015. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam”. Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam.

Sugiyono. 2015. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- *) Adib Lazward Irkhami, Adalah Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
- **) Abd. Kodir Djaelani, Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- ***) Budi Wahono, Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.