

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR.

Karnita Septi Amelia
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar
Email: karnitaseptiamelia@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar Cabang Urip Sumiharjo sebanyak 547 karyawan dari berbagai divisi. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan secara *simple random sampling*, dan digunakan rumus slovin sehingga didapatkan 85 orang karyawan PT Bosowa Berlian Motor yang dijadikan sampel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh menggunakan teknik wawancara, dan kuesioner.

Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.21 dengan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi berganda, uji F, Uji T, dan Koefisien Determinasi (R²). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor secara simultan (bersama-sama). Dan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor adalah variabel kompensasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and job experience on employee performance at PT Bosowa Berlian Motor Makassar. The population in this study were 547 employees of PT Bosowa Berlian Motor Makassar Branch of Urip Sumiharjo from various divisions. The research sample was taken by simple random sampling, and the Slovin formula was used so that 85 employees of PT Bosowa Berlian Motor were sampled. The data used are primary data and secondary data obtained using interview techniques and questionnaires.

The results of the research after the data were processed by SPSS.21 with the analysis method used in this study, namely multiple regression analysis, F test, T test, and the coefficient of determination (R²). Based on the results of the study, it was found that there was a positive and significant influence on compensation and job experience variables on employee performance at PT. Bosowa Berlian Motor simultaneously (together). And partially there is a positive and significant effect of compensation on employee performance and job experience there is no positive and significant effect on employee performance at PT. Bosowa Berlian Motor. The variable with the most dominant influence on employee performance at PT. Bosowa Berlian Motor is variable compensation

Keywords: Compensation, Job Experience, Employee Performan

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan agar dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai serta meningkatkan pengalaman kerja sehingga mampu memberikan produktivitas yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan. kerja para karyawan dengan demikian setiap badan usaha/perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menompang pencapaian tujuan badan usaha/perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ini yaitu, berupa gaji pokok, bonus tahunan, dan tunjangan – tunjangan seperti tunjangan rumah, makan, transportasi.

Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Teori ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang tinggi dan kompensasi 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 dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini.

Dengan demikian jelas pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat kinerja 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 pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.

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

Sumber : PT. Bosowa Berlian Motor (2020)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 280 sedangkan masa kerja >15 tahun sebanyak 103 karyawan. Masa kerja yang lama akan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Masa kerja yang lama berdampak pada pengalaman kerja. Dan biasanya pengalaman kerja yang tinggi bisa mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik.

PT. Bosowa Berlian Motor Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang perniagaan / penjualan jasa khususnya penjualan dan perbaikan kendaraan merek Mitsubishi. Dan saat ini PT. Bosowa Berlian Motor mendapatkan kepercayaan sebagai dealer kendaraan Mitsubishi dari PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motor Jakarta sebagai agen tunggal pemegang merek Mitsubishi di Indonesia.

Melihat dari gambaran perusahaan PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang merupakan perusahaan yang cukup dipercaya dari perusahaan PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motor Jakarta, Hal ini karena perusahaan dapat menjaga kinerja yang dimilikinya sehingga perusahaan mendapatkan nilai positif dari lingkungan masyarakat. Walaupun ini merupakan hal yang dibanggakan dalam perusahaan atas prestasi kepercayaan tetapi perusahaan tetap mewaspadai kondisi-kondisi yang akan dihadapi karena banyaknya persaingan. Oleh karena itu perusahaan tetap akan meningkatkan kinerja karyawan, usaha ini juga dapat membantu untuk mewujudkan dari visi misi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentu berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia yang akan melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini meningkatkan kinerja dengan memotivasi karyawan dengan upaya-upaya yang dimiliki perusahaan dan disertai dengan pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2003:118) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi non- finansial.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial secara langsung dan tidak langsung. Menurut Bangun (2012) kompensasi finansial langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Menurut Simamora (2006:443) bahwa kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari program perlindungan seperti program asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur, serta pemberian fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

Menurut Simamora (2006:443) Kompensasi non finansial dapat dilihat dari:
Pekerjaan, dapat berupa :

- a. Tugas yang menarik
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- c. Kesempatan mendapatkan pekerjaan
- d. Tujuan yang ingin dicapai
- e. Tantangan bekerja

Lingkungan kerja, dapat berupa :

- a. Kebijakan yang sehat
- b. Supervisi yang kompeten
- c. Lingkungan kerja yang nyaman
- d. Kerabat kerja yang menyenangkan

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan

- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh pemerintah

Menurut Hasibuan (2009:190) faktor – faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah :

1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
3. Serikat buruh dan organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Posisi atau jabatan karyawan
6. Pendidikan dan Pengalaman kerja
7. Sektor Pemerintah

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Rivai (2004) menyatakan bahwa, pengalaman kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka.

Menurut Handoko (2009) faktor –faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Kebutuhan dan sikap (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan teknik untuk menilai pelaksanaan aspek teknik pekerjaan.

Menurut Foster (2001:43) ada beberapa hal juga untuk menentukan pengalaman seorang karyawan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, Lama waktu atau masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan.

Menurut Basari (2012) ada beberapa hal yang digunakan dalam mengukur pengalaman kerja adalah:

- a) Gerakannya mantap dan lancar
- b) Gerakannya berirama
- c) Lebih cepat menanggapi tanda – tanda
- d) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan
- e) Bekerja dengan tenang

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standard hasil kerja, target yang ditentukan selaman periode tertentu yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016:232) adalah:

- 1) Untuk mengukur kinerja secara adil dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja yang buruk.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan pengembangan yang spesifik.
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) kinerja dapat dipengaruhi :

- a) Kualitas dan kemampuan karyawan
Hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- b) Sarana pendukung
Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c) Motivasi
Setiap karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya.

3. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini definisi operasional variabelnya sebagai berikut:

- a) Kompensasi (X1)
Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan di PT Bosowa Berlian Motor Makassar berupa kompensasi finansial dan non finansial. Dengan pemberian kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Pengalaman Kerja (X2)
Pengalaman kerja sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksakannya dengan baik. Dengan pengalaman kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.
- c) Kinerja (Y)
Kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat akan tercapai.

Skala pengukuran variabel merupakan seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitaskan data dari pengukuran suatu variabel. Skala pada penelitian ini menggunakan jenis skala *likert*. Siregar (2014: 25) mengemukakan bahwa skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Data - data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan pengukuran dengan menggunakan skala pengukuran dan pemberian skor. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data-data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Daftar pertanyaan pada kuesioner yang diajukan, di dalamnya telah mencakup indikator-indikator dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel kompensasi (gaji, insentif, tunjangan,

lingkungan kerja) Pengalaman kerja (pelaksanaan tugas, jenjang pendidikan, kualitas pekerjaan) kinerja karyawan (kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, kerja sama).

B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008: 80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar yang berjumlah 547 karyawan.

Teknik pengambilan sampel (*sampling*) pada penelitian ini *simple random sampling*. Karena populasinya sudah diketahui, maka untuk mendapatkan sampel (n) dalam populasi, akan digunakan rumus slovin (dalam Husein Umar, 2004:107).

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{547}{1 + 547(0.10)^2}$$

$$n = 84.54$$

Jadi, n = 84,54 atau dibulatkan menjadi 85

Jadi sampel pada penelitian ini 85 karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara.
2. Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data sekunder pada penelitian ini yaitu dokumen.

D. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian pada penelitian ini mencakup:

- 1) Uji Validitas: Umar (2002) Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isu atau arti sebenarnya yang diukur. Untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir dalam instrument, dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Sugiyono (2010 : 178) mengemukakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat jika $r = 0,3$.
 - a) Jika nilai r -hitung $>$ r -tabel, maka item soal tersebut dinyatakan valid.
 - b) Jika nilai r -hitung $<$ r -tabel, maka item soal tersebut dinyatakan tidak valid.
- 2) Uji Reliabilitas: Ghozali (2005) mengemukakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinearitas: bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2010:76). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF < 10,00 tidak terjadi multikolinearitas.
 - b. Uji Heteroskedastisitas: untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot, jika tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
 - c. Uji Normalitas: Uji normalitas adalah salah satu uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistik parametrik atau non parametrik. Cara pengujian normalitas distribusi dapat dilakukan dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data terdistribusi normal.
2. Uji Regresi Linear Berganda: suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y : variabel independen (kinerja)
- a : konstanta
- X₁ : variabel dependen (kompensasi)
- X₂ : variabel dependen (pengalaman kerja)
- b₁ : Koefisien regresi parsial X₁
- b₂ : Koefisien regresi parsial X₂
3. Analisis Korelasi : untuk mengetahui keeratan hubungan antara kedua variabel yang dianalisis, dimana hubungan dinyatakan oleh besarnya angka koefisien korelasi dan arah dinyatakan dengan tanda positif dan negatif.
kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:214) yaitu :

Tabel 2. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,95	Sangat Kuat Sekali
1,00	Sempurna

Sumber: Sujawerni (2014:127)

4. Uji Hipotesis (Uji T): Sugiyono (2008 :64) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Untuk menemukan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah *r* (koefisien korelasi) yang telah ditentukan signifikan atau tidak. Uji t dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{tabel} = t(\alpha). (n - 2)$$

dimana α = taraf signifikansi dua arah pada derajat 0,05.

Hipotesis yang diajukan yaitu:

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Berlian Motor Makassar.

5. Uji Simultan (Uji f) : digunakan untuk menentukan variabel bebas secara bersama –sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti pengaruh variabel bebas (X) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (Y) adalah signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Bosowa Berlian Motor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran mobil merk Mitsubishi dari main dealer PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motor Indonesia. PT Bosowa Berlian Motor mulanya bernama CV Moneter Motor dan didirikan pada tanggal 22 Februari 1973. PT Bosowa Berlian Motor Makassar bergerak dalam bidang perdagangan otomotif yaitu dealer kendaraan dan suku cadang asli Mitsubishi. Selain menjual kendaraan dan suku cadang, PT Bosowa Berlian Motor juga melakukan usaha-usaha perbengkelan (service station) dan pemeliharaan kendaraan bermotor .usaha ini terus berkembang, sehingga mencapai kemajuan.

Visi dan Misi PT Bosowa Berlian Motor Makassar:

- a. Visi“Menjadi Pemain Utama Ekonomi Nasional yang didukung oleh Tenaga Kerja yang Prima, Produk Berkualitas, Pelayanan Terbaik dan Sistem yang Terintegrasi”.
- b. Misi “Memberi berkah bagi masyarakat dengan membangun kepeloporan Ekonomi Nasional”.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas: Perlu diketahui *degree of freedom* untuk melihat besar nilai r-tabel sebesar 0,213 dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk uji dua arah melalui rumus $df=n-k-1$. 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.
2. Uji Realibilitas: Hasil uji reliabilitas untuk kedua variabel penelitian memiliki nilai hitung *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, yaitu 0,720 untuk variabel kompensasi, 0,819 untuk variabel pengalaman kerja dan 0,765 untuk variabel kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21.393	3.143		6.806	.000		
Kompensasi	.309	.064	.471	4.837	.000	1.000	1.000
Pengalaman Kerja	-.001	.083	-.001	-.014	.989	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 21 tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 (X1 1,000, X2 1,000) dan VIF kurang dari 10 (X1 1,000, X2 1,000) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

4. Uji Normalitas: Berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,524 > 0,05 maka data berdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

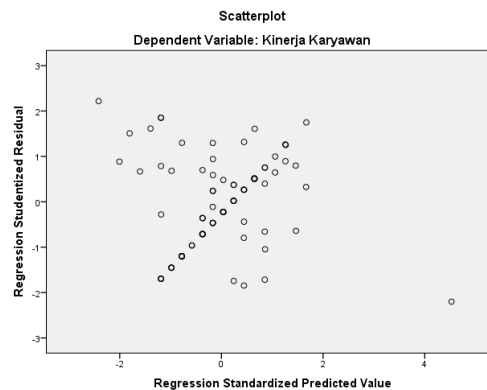
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83323779
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.524

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplot terlihat bahwa titik- titik tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



6. Uji Regresi Linear Berganda

Rumusan persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = 21,393 + 0,309X_1 - 0,001X_2$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah:

1. Jika konstanta 21,393 artinya jika kompensasi dan pengalaman kerja 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 21,393.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,309 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 30,9%.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar -0,001 artinya jika pengalaman kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,1%.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.393	3.143		6.806	.000
1 Kompensasi	.309	.064	.471	4.837	.000
Pengalaman Kerja	-.001	.083	-.001	-.014	.989

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS 21 tahun 2020

7. Analisis Korelasi: berdasarakan tabel dibawah nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,471 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan angka R Square adalah koefisien determinasi yaitu 0,222 yang menunjukkan bahwa 22,2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas kompensasi dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya sebesar 77,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.203	2.868

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

Sumber: Data olahan SPSS 21 tahun 2020

8. Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.393	3.143		6.806	.000
	Kompensasi	.309	.064	.471	4.837	.000
	Pengalaman Kerja	-.001	.083	-.001	-.014	.989

Sumber: Data olahan SPSS 21 tahun 2020

Berdasarkan pada hasil tabel diatas uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% yakni 1,989 Apabila t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh. Dari variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa variabel yang berpengaruh adalah variabel kompensasi.

9. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.465	2	96.233	11.703	.000 ^b
	Residual	674.288	82	8.223		
	Total	866.753	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS 21 tahun 2020

Dari uji f didapatkan angka signifikan (Sig) (0,000) dan angka Fhitung sebesar 11,703 dimana angka Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3,11 Dengan demikian bahwa Fhitung > Ftabel maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kompensasi dan pengalaman kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

5. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar, 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. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai yang dibuktikan dari hasil uji hipotesis dengan nilai t -hitung yang lebih kecil dari t -tabel, sehingga dapat dikatakan tidak ada pengaruh dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor 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 Bosowa Berlian Motor Makassar adalah variabel kompensasi dengan nilai t hitung terbesar dan nilai signifikansi terkecil.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi yang diberikan berdampak positif terhadap karyawan, sehingga PT. Bosowa Berlian Motor Makassar diharapkan dapat mempertahankan kinerja karyawan yang dimiliki dengan cara memberikan kompensasi yang baik agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan artinya PT. Bosowa Berlian Motor Makassar diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan para karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang dipakai dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Basari, Indra (2012). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung". *Jurnal Manajemen*. Vol 4.No.2

Foster, B. S., dan R. Karen, 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM Jakarta.

Ghozali, Iman. (2005) *Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Edisi Empat Jakarta: Erlangga.

- _____. (2010). “Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T. Hani (2009) *Manajemen, Cetakan Dua Puluh*, Yogyakarta: Penerbit PBEE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan kedelapan belas, Jakarta, penerbit PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riva’i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Siregar, Sofyan. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. hlm.38-85.
- Sujawerni, 2014. “SPSS untuk Penelitian”. Pustaka Baru: Yogyakarta.
- Widodo, Eko Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.