

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA FASILITAS KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. AGROMASTER INDO**

(Studi Kasus Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Agromaster Indo)

SKRIPSI

OLEH

IMAM HANAFI RAMBE (23910268)

HARRYANDA PRATAMA (21110134)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

PENGARUH PENGALAMAN KERJA FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGROMASTER INDO (Studi Kasus Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Agromaster Indo)

**IMAM HANAFI RAMBE
HARRYANDA PRATAMA**

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

ih1148999@gmail.com

harryandapratama09@gmail.com

Dosen Pembimbing I :
Dr. Mangasi Sinurat, SE, M.Si, CMA

Dosen pembimbing II :
Limega Candrasa, SS, SE, M.Si, CMA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja Fasilitas Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agromaster Indo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan bantuan SPSS versi 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuosioner kepada Karyawan pada PT. Agromaster Indo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dengan teknik sampling sensus/total. Metode anaalisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonearitas, uji hetereskedasitas, analisis regresi linear berganda, uji koesifiensi determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji parsial dan uji simultan. hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. variabel pengalaman kerja, fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

***THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, WORK FACILITIES, AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. AGROMASTER INDO
(Case Study of Employee Performance at PT. Agromaster Indo)***

**IMAM HANAFI RAMBE
HARRYANDA PRATAMA**

S1 Management Study Program, STIE Bina Karya Tebing Tinggi

imamhanafi123@gmail.com

harryandapratama09@gmail.com

Supervisor I:

Dr. Mangasi Sinurat, SE, M.Si, CMA

Supervisor II:

Limega Candrasa, SS, SE, M.Si, CMA

This study aims to determine the effect of work experience, facilities, and compensation on employee performance at PT. Agromaster Indo. The research method used is a quantitative method using SPSS version 25.00, collected from questionnaires distributed to employees at PT. Agromaster Indo. This study used a sample of 30 respondents using a census/total sampling technique. The analytical method employed in this study was instrument testing, namely validity and reliability. Classical assumption tests included normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination (R²) test. Hypothesis tests included partial and simultaneous tests. The results of the SPSS (Study Plan for Employee Performance) in this study indicate that work experience influences employee performance. Work facilities have no effect on employee performance. Compensation does influence employee performance. variables of work experience, work facilities and compensation simultaneously on employee performance

Keywords: Work Experience, Work Facilities, Compensation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Dalam mencapai hal tersebut, perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja organisasi dengan sumber daya manusia berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan.

PT Agromaster Indo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan domba dan sapi dengan fokus pada pengelolaan dan pengembangan usaha peternakan secara profesional. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2019 dan beralamat di Jalan Besar Talun Kenas No. Desa, Tandukan Raga, Kec. Sinembah Tj. Muda Hilir, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. PT Agromaster Indo berkomitmen untuk menghasilkan produk ternak berkualitas tinggi melalui sistem pemeliharaan yang modern, efisien, dan berkelanjutan. Dengan menerapkan teknologi terbaru serta praktik manajemen peternakan yang baik, PT Agromaster Indo bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar akan daging domba dan sapi yang berkualitas serta meningkatkan kesejahteraan peternak lokal.

Sebagai perusahaan yang berkembang pesat, PT Agromaster Indo tidak hanya memperhatikan aspek produksi, tetapi juga aspek keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan hewan. Dengan menerapkan standar kesejahteraan ternak yang

tinggi, perusahaan memastikan bahwa setiap proses pemeliharaan dilakukan dengan memperhatikan kesehatan, pakan berkualitas, dan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan hewan ternak. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi perhatian yang khusus bagi Perusahaan. Menurut (Robbins, et al 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan sehingga setiap bidang kegiatan kerja karyawan dilakukan evaluasi dan pengukuran hasil kinerja. Berikut hasil evaluasi kinerja karyawan yang ada pada PT Agromaster Indo tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT Agromaster Indo Tahun 2021 – Tahun 2024

Tahun	Persentase Penilaian			
	BS	B	C	K
2021	9 %	51%	30%	10%
2022	8%	62%	28%	2%
2023	5%	35%	44%	16%
2024	9%	44%	40%	7%

Sumber : PT Agromaster Indo, Tahun 2025

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pada tabel 1.1 tahun 2023 dan 2024 kinerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat pada 2023 dimana persentase baik sebesar 35% dan cukup sebesar 44% dimana tahun 2022 sebelumnya memiliki persentase baik sebesar 62% dan persentase cukup sebesar 28%, pada tahun 2024 hasil penilaian kinerja mengalami sedikit peningkatan

menjadi 44% dengan kategori baik dan cukup sebesar 40%, namun persentase tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan tahun 2022. Dari hasil prasurvei yang dilakukan menerangkan bahwa penilaian BS (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), dan K (Kurang) didasari atas penilaian kerja seperti kedisiplinan, kehadiran, kualitas kerja, kerjasama tim dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh bagian pengawasan setiap 3 bulan sekali, yang tidak dapat dijelaskan secara rinci karena bersifat rahasia. Hal ini dijelaskan secara langsung oleh Rafee selaku Direktur PT Agromaster Indo. Peningkatan dan penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor diantaranya pengalaman kerja, fasilitas kerja dan kompensasi.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sri, 2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Menurut (Marwansyah, 2016), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan nilai lebih pada karyawan tersebut karena sudah terbiasa memecahkan masalah yang dihadapi dalam bekerja. Sehingga pada umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman pada saat mencari karyawan baru.

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Untuk membandingkan kinerja yang dihasilkan dengan pengalam

kerja yang dimiliki karyawan. Berikut data dengan pengalaman kerja karyawan pada PT Agromaster Indo dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 :

Tabel 1.2
Jumlah dan Pengalaman Karyawan
PT Agromaster Indo Tahun 2021 – Tahun 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Pengalaman Kerja		
		< 3 tahun	3 – 5 tahun	> 5 tahun
2021	28	5	15	8
2022	42	12	22	8
2023	48	12	28	8
2024	41	15	20	6

Sumber : PT Agromaster Indo, Tahun 2023

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 4 tahun terakhir sebagai besar karyawan memiliki pengalaman kerja 3 – 5 tahun sehingga dapat dipastikan karyawan tersebut telah memiliki kemampuan yang baik dalam bidang kerjanya masing-masing. Data ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sri, 2021) yang menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan memiliki pengalaman kerja lebih lama akan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengalaman kerja yang dimiliki karyawan memiliki peran yang besar pada kinerja yang dihasilkan peneliti melakukan prasurevei kepada 20 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Pengalaman Kerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	7 orang (35%)	13 orang (65%)
Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	4 orang (20%)	16 orang (80%)
Saya sudah mengasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan	6 orang (30%)	14 orang (70%)

Sumber : prasurvei, 2025

Dari hasil prasurvei yang peneliti pada pertanyaan pertama sebanyak 7 orang atau 35% menyatakan lama waktu bekerja di perusahaan memudahkan dalam bekerja, sedangkan 13 orang atau 65% menyatakan sebaliknya. Pada pertanyaan kedua sebanyak 4 orang atau 20% menyatakan memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan 16 orang atau 80% lainnya menyatakan sebaliknya. Selanjutnya pada pertanyaan ketiga sebanyak 6 orang atau 30% menyatakan sudah mengasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan, sedangkan 14 orang atau 70% lainnya menyatakan sebaliknya.

Dari hasil prasurvei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menjawab lamanya waktu berkerja yang telah saya miliki dalam perusahaan tidak memberikan kemudahan dalam bekerja dan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta tidak mengasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan. Maka hal tersebut menyebabkan sering terhambatnya pekerjaan karyawan yang mengakibatkan menurunnya jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan,

untuk membuktikan kebenaran hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut.

Dilain sisi kinerja yang dihasilkan baik jika didukung dengan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif. Fasilitas yang memadai juga dapat meminimalisir gangguan-gangguan yang dapat mengganggu kinerja karyawan seperti kebisingan, suhu ruangan yang tidak nyaman, dan sebagainya. Menurut (Sofyandi, 2018) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal dan memudahkan kinerja para karyawan, selain itu perusahaan atau organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sehingga fasilitas kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang besar terhadap kinerja yang dihasilkan, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munawirsyah, 2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pendapat karyawan terkait fasilitas yang disediakan oleh perusahaan pada kinerja karyawan peneliti melakukan prasarvei kepada 20 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Fasilitas Kerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Semua peralatan yang tersedia sesuai dengan kebutuahn karyawan	6 orang (30%)	14 orang (70%)
Saya selalu mendapatkan peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja	7 orang (35%)	13 orang (65%)
Fasilitas perlengkapan kerja perusahaan (komputer, alat berat, dll) membantu pekerjaan karyawan	9 orang (45%)	11 orang (55%)

Sumber : Prasurvei, 2025

Pada pertanyaan pertama menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau 30% tidak setuju sebanyak 14 orang atau 70% bahwa Semua peralatan yang tersedia sesuai dengan kebutuahn karyawan. Pada pertanyaan kedua sebanyak 7 orang atau 35% menjawab setuju dan 13 orang atau 65% tidak setuju bahwa selalu mendapatkan peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja. Selanjutnya pertanyaan ketiga sebanyak 9 orang atau 45% menjawab setuju dan 11 orang atau 55% lain menjawab tidak setuju bahwa fasilitas perlengkapan kerja perusahaan (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan.

Hasil prasurvei tersebut menunjukkan mayoritas responden menjawab tidak setuju sehingga dapat diartikan bahwa semua peralatan yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuahn karyawan dan selalu mendapatkan peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja, serta fasilitas perlengkapan kerja perusahaan (komputer, alat berat, dll) tidak membantu pekerjaan karyawan. Sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan perkerjaan yang diberikan dengan baik, yang menyebabkan menurunnya hasil produksi. Untuk mengetahui kebenaran dan

hubungan fasilitas produksi sehingga peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah kompensasi yang disediakan perusahaan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Digdowiseiso & Seftia, 2021) yang menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Secara teori (Suparyadi, 2015), menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Pada karyawan PT. Agromaster Indo kompensasi yang diterima oleh karyawan terbagi menjadi 3 jenis pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Jenis dan Jumlah Kompensasi Pada PT. Agromaster Indo

Jenis Kompensasi	Jumlah Kompensasi
Tunjangan Hari Raya	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.000.000/ Tergantung Masa Kerja
Kompensasi Lembur	Rp. 3.500.000 – Rp. 5.000.000/ Tergantung Jam Lembur
Vitamin	Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000/ Tergantung Masa Kerja

Sumber : PT. Agromaster Indo, Tahun 2025

Pada tabel 1.5 terdapat 3 jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Duet Pratama Samudra. Jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan bervariasi berdasarkan masa kerja yang telah dijalani oleh karyawan. Untuk mengetahui pendapat karyawan atas kompensasi yang diterima oleh karyawan, peneliti

melakukan prasurvei kepada 20 orang karyawan PT. Duet Pratama Samudra dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Prasurvei Kompensasi

Pernyataan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Gaji yang saya terima sesuai dengan masa kerja dan tugas yang saya terima	10 orang (50%)	10 orang (50%)
Saya selalu menerima kompensasi setiap melaksanakan tugas tambahan diluar tanggung jawab saya	8 orang (40%)	12 orang (60%)

Sumber : Prasurvei, 2025

Dari hasil prasurvei pada tabel 1.6 sebanyak 10 orang atau 50% menjawab setuju dan 10 orang atau 50% menjawab tidak setuju bahwa besarnya Gaji yang saya terima sesuai dengan masa kerja dan tugas yang saya terima dan sebanyak 12 orang atau 60% menjawab tidak setuju dan sebanyak 8 orang atau 40% menjawab setuju bahwa saya selalu menerima insentif setiap melaksanakan tugas tambahan diluar tanggung jawab saya. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju bahwa gaji yang terima sesuai dengan masa kerja dan tugas yang terima, namun tidak selalu menerima kompensasi setiap melaksanakan tugas tambahan diluar tanggung jawab, sehingga dapat disimpulkan kompensasi yang diberikan tidak mampu memberikan motivasi dalam bekerja yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Digdowiseiso & Seftia, 2021) sehingga untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan kinerja, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian teori dan hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti, maka dengan ini penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agromaster Indo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo ?
4. Apakah pengalaman kerja, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja, fasilitas kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kerja bagi para pegawai serta pemberian fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Agromaster Indo.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dijadikan sebagai dasar mengambil kebijakan dalam sistem kerja serta dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	(Kurniawan, 2024) Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial	Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mavindo Damar Sejahtera Surabaya Variabel : X1 : Kompensasi X2 : Fasilitas Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda menggunakan SPSS a. Hasil penelitian menunjukan kompensasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan di PT. Mavindo Damar Sejahtera Surabaya
2	(Wardani & Liana, 2024) Jurnal Bina Bangsa Ekonomika	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Cabang Semarang Variabel : X1 : Pengalaman Kerja X2 : Kompensasi X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda menggunakan SPSS a. Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Cabang Semarang b. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Cabang Semarang c. Motivasi Kerja memiliki

			pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Cabang Semarang d. Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Cabang Semarang
3	(Munawirsyah, 2020) Jurnal Bisnis Administrasi	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam Variabel : X1 : Kepuasan Kerja X2 : Fasilitas Kerja Z : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) menggunakan SPSS a. Pengaruh tidak langsung Antara Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Melalui Motivasi Kerja b. Pengaruh tidak langsung antara Variabel Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Melalui Motivasi Kerja c. Pengaruh langsung antara Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis d. Pengaruh langsung antara Variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis
4	(Jufrizen, 2021) Jurnal Manajemen Unsera	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Variabel : X1 : Fasilitas Kerja X2 : Disiplin Kerja Z : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Jalur, <i>Partial Least Square</i> menggunakan Smart Pls a. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan

			signifikan d. Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan e. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan f. Motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan g. Motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5	(Abdul et al., 2020) Bisma : Jurnal Manajemen	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Variabel : X1 : Tingkat Pendidikan X2 : Pengalaman Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda menggunakan SPSS a. Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja b. Ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja c. Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja
6	(Geni & Mulya, 2023) Bisma : Jurnal Manajemen	Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bagian Spinning Pada PT Hanil Indonesia Boyolali Variabel : X1 : Pendidikan X2 : Pengalaman Kerja Y : Motivasi Kerja	Regresi Linear Berganda menggunakan SPSS a. Pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada PT Hanil Indonesia Boyolali b. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Pada PT

			Hanil Indonesia Boyolali c. Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja Pada PT Hanil Indonesia Boyolali
--	--	--	--

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Secara etimologi (bahasa), manajemen diangkat dari bahasa latin yaitu yang berarti “tangan”. Tangan dalam konteks ini adalah sama dengan menangani. Selanjutnya para ahli atau para pakar manajemen mendefinisikan tentang manajemen tersebut. Menurut Robbins, (2015) adalah : “proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.” Kemudian menurut Burhanuddin, (2016) adalah :

“Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organization, staffs, direct and control the activities other people.”

(Manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.) Pengertian Manajemen menurut Nawawi, (2017) bahwa : “Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, dengan menggunakan bantuan orang lain”. Hasibuan, (2015) menyatakan bahwa: “ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur

proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengontrol, mengintegrasikan, dan mengarahkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen

(Simamora, 2020), menyatakan bahwa manajemen memiliki lima fungsi utama, yaitu:

- 1) Perencanaan (*Planning*): Menentukan tujuan dan langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapainya.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*): Menyusun sumber daya manusia dan materi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Pengarahan (*Leading*): Memotivasi dan memimpin anggota organisasi agar bekerja dengan efektif dan efisien.
- 4) Pengendalian (*Controlling*): Memantau dan mengevaluasi kinerja untuk memastikan bahwa tujuan tercapai sesuai dengan rencana.
- 5) Koordinasi (*Coordinating*): Menyelaraskan berbagai kegiatan dan sumber daya agar dapat berjalan dengan harmonis.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi

segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

(Simamora, 2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2015) mengemukakan bahwa

“Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished”.

(Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat).

Menurut (Kasmir, 2017), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Selain itu menurut (Edy, 2016), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) , maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Zainal, 2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- 4) Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 11) Pemberhentian Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut (Stephen, 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. (Smith, 2017) menyatakan bahwa *“performance is output derives from processes, human otherwise”* yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

(Wibowo, 2017) mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil.

Berdasarkan pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu penilaian periodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Sartika, (2015) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Wibowo, 2017) terdapat tujuh indikator kinerja, diantaranya:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar merupakan arti yang penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan

Standar umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

4. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu

dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut (Marwansyah, 2016) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut (Manulang, 2017), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Menurut (Adolfina, 2018), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan

inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

b. Faktor-faktor Pelangaman Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan dalam kondisi - kondisi tertentu menurut (Handoko, 2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, 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) Sikap dan kebutuhan (*attitudes* dan *needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (Adolfina, 2018) indikator pengalaman kerja terbagi menjadi 3 bagian yaitu :

- 1) Lama waktu/ masa bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

5. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung. Menurut (Siagian, 2016) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Sofyandi, 2018) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Menurut (Tjiptono, 2017) fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Persepsi yang diperoleh dari interaksi pelanggan dengan fasilitas jasa berpengaruh terhadap kualitas jasa tersebut dimata konsumen.

Dari berbagai pandangan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas merupakan segala sesuatu yang mempermudah konsumen ataupun karyawan dalam memperoleh dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut (Jogiyanto, 2015) karakteristik fasilitas kerja dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- 2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang. Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut (Sofyandi, 2018) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan

yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

2) Prasarana

yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.

3) Perlengkapan kantor

yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

4) Ruangan kesehatan

Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.

5) Bangunan

yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.

6) Alat transportasi

yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya)

6. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut William dan Keith Davis dalam (Hasibuan, 2016), mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola bagian personalia. Sedangkan Sastrohadiwiryo dalam (Sinambela, 2016), mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Suparyadi, 2015), menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016), tujuan kompensasi adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perusahaan.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

c. Jenis Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Tambunan, 2015), kompensasi di bagi atas dua bentuk, yaitu:

1) Kompensasi Langsung

Imbalan yang paling mendasar diberikan langsung oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas penyelesaian suatu pekerjaan, berupa gaji pokok dan gaji variabel. Gaji pokok adalah kompensasi dasar yang diterima karyawan berbentuk gaji atau upah. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari suatu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Upah adalah bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. sementara gaji variabel adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individual,

kelompok atau organisasi yang berbentuk bonus, insentif dan kepemilikan saham.

2) Kompensasi tidak langsung,

Yaitu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna menambah penghasilan karyawan serta sebagai bentuk perhatian khusus dari perusahaan untuk memberi rasa nyaman kepada karyawannya. Kompensasi ini berupa tunjangan karyawan seperti asuransi kesehatan, uang cuti, uang makan, uang transportasi, uang sumbangan kematian dll.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1) Faktor Pemerintah Peraturan pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama

dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3) Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya,

kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

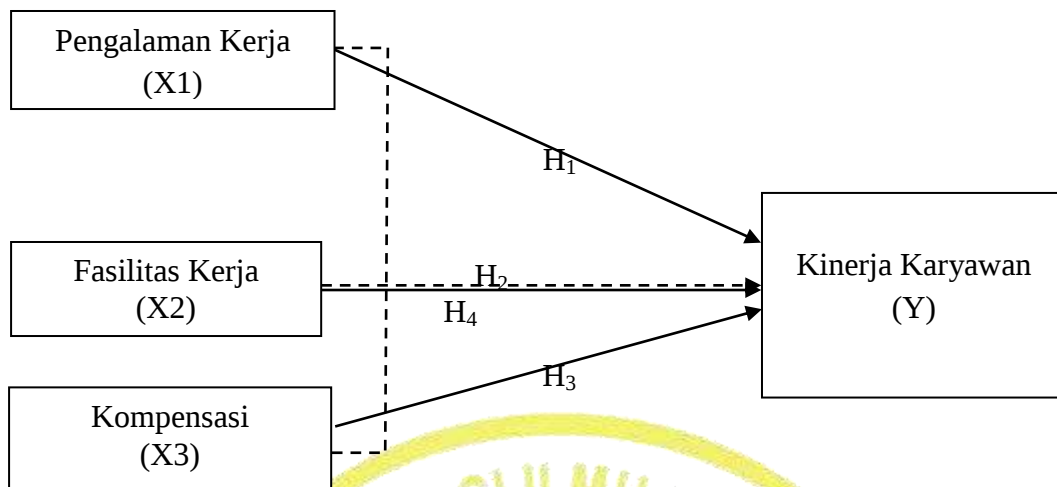
e. Indikator-Indikator Kompensasi

(Hasibuan, 2016), mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 3) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 4) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015) kerangka konseptual adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Keterangan :

————— : Pengaruh Parsial
 - - - - - : Pengaruh Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas dan dapat mengatasi berbagai masalah dengan lebih efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang panjang cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka juga lebih terbiasa dengan lingkungan kerja dan budaya perusahaan, sehingga mampu beradaptasi dengan lebih cepat dan mampu menjalankan tugas dengan lebih baik. Selain itu, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang panjang

juga dapat menjadi panutan dan mentor bagi karyawan yang baru bergabung di perusahaan. Mereka dapat memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan baru sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas seluruh tim. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdul et al., 2020).

2. Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Fasilitas yang memadai dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang dimaksud bisa berupa fasilitas fisik seperti lingkungan kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, sarana transportasi yang memadai, dan sebagainya. Selain itu, fasilitas non-fisik seperti program pelatihan, kesempatan pengembangan karir, dan fleksibilitas kerja juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif. Fasilitas yang memadai juga dapat meminimalisir gangguan-gangguan yang dapat mengganggu kinerja karyawan seperti kebisingan, suhu ruangan yang tidak nyaman, dan sebagainya. Hal ini akan membuat karyawan lebih fokus dan terhindar dari stres. Selain itu, fasilitas yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan akan merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan sehingga mereka akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Karyawan juga akan merasa nyaman dan terhindar dari kelelahan yang berlebihan sehingga dapat

memberikan hasil kerja yang lebih baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021).

3. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan sangat erat, karena kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui gaji, insentif, tunjangan, atau bonus akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, kompensasi yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, karena karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diapresiasi. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai target kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wardani & Liana, 2024).

4. Hubungan Pengalaman Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pengalaman kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi. Ketiga aspek ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam

menjalankan tugas. Pengalaman kerja memberikan keunggulan dalam keterampilan, pemahaman, serta efisiensi kerja. Semakin lama seseorang berkecimpung dalam suatu bidang, semakin tinggi kemampuan problem-solving, adaptasi terhadap perubahan, dan pengambilan keputusan yang lebih baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Selain pengalaman, fasilitas kerja yang memadai juga berperan besar dalam menunjang produktivitas. Peralatan yang lengkap, teknologi yang mendukung, serta lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi hambatan dalam bekerja. Sebaliknya, jika fasilitas tidak memadai, berbagai kesulitan dapat muncul dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Di samping itu, kompensasi menjadi faktor motivasi utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaji yang kompetitif, bonus, dan tunjangan lainnya memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang ditetapkan. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan kontribusi, rasa dihargai akan meningkat, sehingga loyalitas terhadap perusahaan juga lebih tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan demotivasi dan menurunkan produktivitas.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo

2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo
4. Pengalaman kerja, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agromaster Indo





BAB-III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah pengembangan. Menurut Sugiyono (2015), penelitian pengembangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi variabel, indikator, objek penelitian atau alat analisis yang sama dengan melakukan penambahan atau perubahan variabel yang telah digunakan sebelumnya. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2024) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mavindo Damar Sejahtera Surabaya, pengembangan yang dilakukan dalam penelitian ini berupa penambahan variabel

pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan melakukan perubahan pada objek penelitian.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian PT. Agromaster Indo Jalan Besar Talun Kenas Desa, Tandukan Raga, Kec. Sinembah Tj. Muda Hilir, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Desember Tahun 2024 sampai Juni Tahun 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Karyawan PT. Agromaster Indo yaitu sebanyak 41 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2016), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Dengan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi menjadi

sampel penelitian. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sensus sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 orang.

3. Teknik Samplings

Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *Probability* sampling dengan teknik sampling total. Menurut Sugiyono (2015) *Probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi. Sedangkan teknik sampling total menurut Sugiyono (2015) adalah pengambilan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel penelitian ini seluruh Karyawan PT. Agromaster Indo sebanyak 41 orang.

E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder yaitu :

a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu karyawan PT. Agromaster Indo.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari

sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur, berupa data pegawai dan penilaian kinerja PT. Agromaster Indo.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

G. Defenisi Operasional Variabel

Devenisi Variabel menurut Sugiyono (2015) pengertian variabel adalah :
“Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur

yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, Pengalaman Kerja (X₁), Fasilitas Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) sebagai variabel bebas.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran Skala
Kinerja (Y)	Kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil. (Wibowo, 2017)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Wibowo (2017)	Skala Likert
Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. (Adolfina, 2018)	1. Lama waktu/ masa bekerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Adolfina, 2018),	Skala Likert
Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Sofyandi, (2018)	1. Mesin dan peralatan 2. Prasarana 3. Perlengkapan kantor 4. Ruangan kesehatan 5. Bangunan 6. Alat transportasi Sofyandi, (2018)	Skala Likert
Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik	1. Gaji 2. Insentif 3. Tujangan 4. Fasilitas	Skala Likert

	berupah upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola bagian personalia. William dan Keith Davis dalam (Hasibuan, 2016)	(Hasibuan, 2016)	
--	--	------------------	--

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan SPSS dalam pengolahan data dengan teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat ulut melakukan tugas untuk mencapai sasarannya.

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Realibilitas merupakan tingkat kehandalan sautu instrument penelitian.

Instrumen yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas akan menunjukan konsistensi dari pertanyaan jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner. Uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reabilitas ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

- 1) Jika r Alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka pertanyaan tersebut reliabel.
- 2) Jika r Alpha negative dan lebih kecil dari r tabel maka pertanyaan tersebut tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus di penuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heterokidastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik

normal *Probability Plot* dan Grafik Histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Ghazali (2016) sebagai berikut:

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan
- 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali, (2016) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi

nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, (2016) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara menggunakan Uji Glejser, dimana nilai signifikansi yang harus diperoleh lebih dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas tersebut, digunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Fasilitas Kerja

X₃ = Kompensasi

b₁ = Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja

b₂ = Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja

b₃ = Koefisien regresi variabel Kompensasi

ε = Variabel pengganggu (*residual error*)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

I. Uji Hipotesis

Setelah di peroleh persamaan regresi, maka perlu di lakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.

1. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut Sugiyono (2015), kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis ditolak jika nilai hitung statistik uji (t-hitung) berada di luar daerah penerimaan H_a , dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- b. Hipotesis diterima jika nilai hitung statistik uji (t-hitung) berada di daerah penerimaan H_a , dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

2. Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut (Sugiyono 2015) distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

- 1) Hipotesis diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Hipotesis ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, B., Bambang, S., & Joes, D. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 12–20.
- Adolfina. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit : Zanaf Publishing, Riau.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Geni, T. A., & Mulya, N. P. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bagian Spinning Pada PT Hanil Indonesia Boyolali. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(3), 797–810.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Ke 8, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. (2016). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Penerbit : BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jogiyanto, H. (2015). *Analisis dan Desain Sistem Informasi(Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis)*. Penerbit : Andi Offset, Yogyakarta.
- Jufrizen, F. P. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Keuangan Perbankan*. Penerbit : PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, G. P. A. J. S. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Kurniawan, M. F. D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mavindo Damar Sejahtera Surabaya. 2(3), 65–74.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manulang, M. (2017). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Penerbit : Gajah Mada Pers, Jakarta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 4*. Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.
- Munawirsyah, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal BiMunawirsyah, I.* (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah*

- Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Jurnal Bisnis Administrasi, 06(01), 44–51.*
- Ritonga, A. J. (2015). *Manajemen Organisasi*. Penerbit : Perdana Mulya, Medan.
- Robbins, Stephen and Coulter, M. (2015). *Management*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Sarang Uno, H. B., & Koni, S. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. *Universitas Tadulako*.
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY, Yogyakarta.
- Smith. (2017). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 14(1), 46–57*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Tjiptono, F. (2017). *Pemasaran Jasa (Prinsip, Penerapan, Penelitian)*. Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Wardani, V. A. K., & Liana, L. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maybank Cabang Semarang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 9(1), 735–743*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat* . Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Penerbit : PT Raja Grafindo, Depok.