

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Haedar¹⁾, Dr. Antong²⁾, Putri sariyanti³⁾

^{1,2)} Dosen universitas Muhammadiyah Palopo

³⁾ Mahasiswa universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket yaitu menyebarkan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 76 orang. Untuk mengelola dan menganalisis data yang diperoleh serta membuat kesimpulan penelitian digunakan analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena, pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Pekerja berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka.

Melalui pengalaman kerja yang memadai karyawan memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada

persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Kemudian hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif,

motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh pemerintah.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perusahaan air minum terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota madya di seluruh Indonesia merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat eksekutif maupun legislatif daerah.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengalaman kerja dan Kompensasi. Kedua faktor ini nampaknya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April 2020 sampai dengan Juni 2020 dengan alokasi waktu penelitian di Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Adapun jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa fakta-fakta atau angka-angka dan segala sesuatu yang dapat dihitung, penelitian ini merupakan metode menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini juga termasuk dalam statistik deskriptif yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Regresi linear berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara pengalaman kerja dan kompensasi sebagai variabel independen (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kombinasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi berdependen terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

c. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk pengujian dalam penelitian ini digunakan program SPSS 21. Untuk menentukan nilai t-statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5 %. Perumusan statistik yang digunakan ialah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya X_1 , X_2 , secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y .

$H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya X_1, X_2 , secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y . Dengan kaidah pengambilan keputusan:

- a) Terima H_a , jika koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf lebih besar dari 5%.
 - b) Tolak H_a , jika koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5%.
- d. Uji F (Simultan)
Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f dapat dicari dengan melihat F_{hitung} dari table F_{table} . H_0 akan diterima apabila nilai $F_{hitung} < F_{table}$, itu artinya variabel *independen* tidak dapat dipengaruhi variabel *dependen* bersama-sama. Sedangkan H_a dapat diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{table}$, itu artinya variabel *independen* mampu mempengaruhi secara bersama-sama variabel *dependen*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan di fokuskan pada penjelasan mengenai temuan penelitian ini. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan kembali data dan informasi yang didapat dari lokasi penelitian dan teori serta hasil penelitian lain yang menunjang.

1. Hipotesis : Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini di buktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan perhitungan regresi berganda menunjukan bahwa pengalaman kerja sebesar 0,007 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($0,040 < 1,666$). Artinya pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

2. Hipotesis: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi sebesar 0,456 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,297 > 1,666$). Artinya kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu regresi berganda dengan menggunakan instrumen yaitu Aplikasi SPSS versi 21.

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air

Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo, kemudian Kompensasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Selanjutnya secara simultan pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

SARAN

1. Sebagaimana umumnya penelitian, tidak ada satupun penelitian yang sempurna, selalu ada keterbatasan dalam setiap melakukan penelitian, namun keterbatasan tersebut nantinya diharapkan menjadi referensi bagi penelitian lainnya yang berminat melakukan penelitian dengan tema yang sama.
2. Dalam penelitian hanya digunakan dua variabel bebas, sehingga kurang mampu untuk menjelaskan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara lebih mendetail. Untuk itu disarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel lain selain pengalaman kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia dan Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis. 2002. *Management Resousuce : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda Karya. Bandung.
- Nitisemito, Alex. S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- Nazir. Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia I*. Penerbit LepKhair. Ternate.
- Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*

- Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sofyan, Agus. 2013. Kinerja Pelayanan Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Universitas YAPIS*.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sastrohadiwiryo.2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sapar. 2017. *Pengantar Metode Penelitian*. Makaira Printing Plus. Bogor.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Wahyudin. 2018. Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal*. Studi Ekonomi dan Bisnis Islam.