

**ANALISIS KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA PADA RUMAH MAKAN
DI KECAMATAN WAJO**

Disusun Oleh:

Eliza Haryono

NIM : 4519012071



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

**ANALISIS KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KINERJA PADA RUMAH MAKAN
DI KECAMATAN WAJO**

Disusun Oleh:

Eliza Haryono

NIM : 4519012071



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Kompensasi dan Pengalaman Kerja Karyawan
Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo

Nama Mahasiswa : Eliza Haryono

Stambuk/NIM : 4519012071

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si.
NIDN. 0901086601

Dr. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH
NIDN. 0907077003

Mengetahui Dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

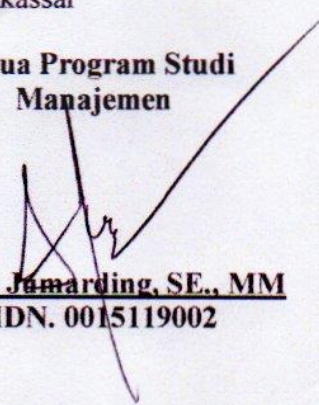
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Dr. Hi. Herminawaty Abubakar, SE., MM.
NIDN. 0924126801



Ahmad Jumarding, SE., MM
NIDN. 0015119002

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eliza Haryono

NIM : 4519012071

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Analisis Kompensasi dan Pengalaman Kerja Karyawan

Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 2 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Eliza Haryono

PRAKATA

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunia-Nya yang melimpah senantiasa menjadi penuntun penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adapun skripsi ini menjadi kewajiban atau akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen (S.M) pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar dengan judul skripsi **“Analisis Kompensasi dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo“**.

Penyusunan skripsi ini juga mendapat dukungan dari seluruh pihak yang bersangkutan yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Maka dari itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si. dan jajarannya.
2. Ibu Dr. Herminawaty Abubakar, S.E., M.M., CSBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I dan Ibu Dr. Miah Said, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III
4. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yaitu Bapak Ahmad Jumarding, S.E., M.M.

5. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. A. Arifuddin Mane, S.E., S.H., M.Si., M.H. selaku dosen pembimbing II di tengah kesibukannya telah menyempatkan waktu dalam membimbing dan memberi arahan yang sangat berguna bagi penulis.
6. Bapak/Ibu seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah mendidik dan memberi ilmu yang melimpah selama masa perkuliahan.
7. Bapak/Ibu Staff fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang banyak membantu dalam mengurus berkas-berkas dan administrasi.
8. Kepada orang tua yang terkasih yang banyak memberi dukungan secara tulus selama perkuliahan dimulai baik dalam bentuk materi maupun moril sehingga pendidikan penulis dapat berjalan hingga pada penyusunan skripsi ini. Serta kepada kakak tersayang Alvin Haryono dan adik-adik terkasih Aldi Haryono dan Jessica Haryono yang juga selalu memotivasi dan mendukung penulis selama masa perkuliahan.
9. Kepada Christian Ezra R yang mendukung dan menemani juga menjadi pendengar keluh kesah penulis setiap saat dan selalu memberi masukan bermanfaat yang diperlukan penulis.
10. Sahabat terkasih Jessica V W, Jessica Karen, Tasya Budiono, Anastasya Kadiaman, S.Pd., Alvini Livya, Anggraen Odillia dan Veylani Wijaya yang banyak mendukung dan memberi masukan juga menghibur saat susah dan senang dari masa sekolah hingga perkuliahan.

11. Teman kuliah terkasih penulis yaitu Feby Yulita L, Peni L Limbong, Amany Ashillah, Imelda Agustina dan Karina A Stefania selalu saling membantu dan mendukung bersama-sama berkumpul untuk menyusun proposal hingga skripsi sehingga menciptakan kenangan yang tak terlupakan.
12. Teman-teman komunitas gereja Petra Youth yaitu Apostolos Bright yang selalu memberi dukungan secara rohani dalam mempersiapkan fisik dan mental penulis
13. Teman-teman KKN-T Desa Wanua Waru Angkatan 53 yang memberi kesan kekeluargaan, memberi kenangan susah senang bersama.

Sepenuhnya penulis tahu bahwasanya skripsi ini tetap jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangsn, karena itu penulis memohon kritik dan saran yang bersifat mendukung dan membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar isi dari skripsi ini dapat memberimanfaat positif untuk pembaca, khususnya untuk jurusan Manajemen. Semoga Tuhan Yesus Kristus senantiasa melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada seluruh pihak yang ikut berperan, baik secara langsung ataupun tidak langsung mulai dari awal hingga akhir dari penyusunan skripsi ini. Amin.

Makassar, 2 Agustus 2023

Penulis

Eliza Haryono

ABSTRAK

ELIZA HARYONO. 2023. Skripsi. Analisis Kompensasi dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo. (Dibimbing oleh Haeruddin Saleh dan A. Arifuddin Mane).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi kompensasi dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja pada rumah makan di Kecamatan Wajo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui observasi, dan kuesioner yang disebar kepada 35 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. 0,002. (2) Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. 0,000. (3) Dan secara bersama kompensasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. 0,000 pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo.

Kata kunci: Kompensasi, Pengalaman Kerja, Kinerja



ABSTRACT

ELIZA HARYONO. 2023. Thesis. Analysis of Employee Compensation and Work Experience on Performance at Restaurants in Wajo District. (Supervised by Haeruddin Saleh and A. Arifuddin Mane).

This study aims to review, analyze and interpreting employee compensation and work experience on performance at restaurants in Wajo District. This study used a quantitative approach with survey methods. Data were obtained through observation, and questionnaires distributed to 35 respondents. The results of this study showed that (1) Compensation has a positive and significant effect on performance with sig values. 0.002. (2) Work experience has a positive and significant effect on performance with sig value. 0.00. (3) And together compensation and work experience simultaneously have a positive and significant effect on the value of sig. 0.00 at a restaurant in Wajo sub-district.

Keywords: Compensation, Work Experience, Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA	iii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang	2
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Lingkup Penelitian	7
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	9
A. Kajian Teori	9
1. Kompensasi.....	9
a. Pengertian Kompensasi	9
b. Indikator Kompensasi.....	10
c. Manfaat dan Tujuan Kompensasi	11
d. Jenis-jenis Kompensasi	13
e. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15
f. Sistem Pemberian Kompensasi.....	17
2. Pengalaman Kerja	20

a.	Pengertian Pengalaman Kerja.....	20
b.	Indikator Pengalaman Kerja	21
c.	Manfaat dan Tujuan Pengalaman Kerja.....	21
d.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	22
e.	Pengukuran Pengalaman Kerja.....	23
3.	Kinerja.....	24
a.	Pengertian Kinerja.....	24
b.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	24
c.	Manfaat Kinerja.....	25
d.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
e.	Indikator Kinerja	27
f.	Penilaian Kinerja	28
B.	Penelitian Terdahulu	29
C.	Kerangka Pikir	32
D.	Hipotesis	33
BAB III	METODE PENELITIAN.....	34
A.	Jenis Penelitian.....	34
B.	Lokasi Penelitian.....	34
C.	Populasi dan Sampel	35
D.	Instrumen Penelitian.....	36
E.	Variabel Penelitian	36
F.	Jenis dan Sumber Data	37
G.	Teknik Pengumpulan data	37
H.	Teknik Analisis Data.....	38
I.	Definisi Operasional.....	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42

B. Deskripsi Data Responden	43
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
BAB V PENUTUP.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Bobot Nilai Angket	37
Tabel 3. 2 Definisi Operasional.....	40
Tabel 4. 1 Sampel dan tingkat pengembalian kuesioner.....	43
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	44
Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4. 4 Kategori Skor Nilai	46
Tabel 4. 5 Deskripsi Tanggapan Responden Pada Variabel Kompensasi (X_1)	47
Tabel 4. 6 Deskripsi Tanggapan Responden Pada Variabel Pengalaman Kerja (X_2).....	49
Tabel 4. 7 Deskripsi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja (Y)	51
Tabel 4. 8 Uji Validitas Kompensasi (X_1)	54
Tabel 4. 9 Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_2).....	54
Tabel 4. 10 Uji Validitas Kinerja (Y).....	55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (F).....	58
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (T)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	32
-------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu sumber daya manusia memegang peranan yang besar bagi suatu perusahaan atau instansi. Dengan adanya sumber daya manusia, suatu perusahaan atau instansi yang dikelola dapat mencapai tujuan dan memperoleh keberhasilan. Keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha tidak hanya sarana dan prasarana yang memiliki peranan penting akan tetapi kinerja karyawannya juga perlu diperhatikan. Penting bagi seorang pengusaha untuk berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan tanggap terhadap kebutuhan karyawan, memberikan apresiasi atas kerja kerasnya dan juga memperhatikan kenyamanannya dalam melakukan pekerjaannya, daripada hanya memperlakukan karyawan seperti pekerja di lapangan dagang.

Kompensasi menurut Sutrisno (2017:181) “merupakan salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Kompensasi juga menjadi suatu kebutuhan utama bagi karyawan sebagai manusia untuk memenuhi keperluan sehari-harinya. Selain itu, menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai “suatu bentuk pelayanan timbal balik yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan pekerjaannya kepada organisasi”. Kompensasi memiliki ketentuan mengenai imbalan finansial, dimana dimungkinkan untuk menerima kompensasi atas kerja keras dalam hubungan kerja mereka di industri yang

menjadi tanggung jawabnya. Kompensasi juga dapat diterima secara langsung maupun tidak langsung berupa upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diterima karyawan selama bekerja disana. .

Selain kompensasi, ada hal penting lain yang perlu menjadi perhatian dari seorang pengusaha kepada karyawannya untuk meningkatkan usaha dan kinerja karyawannya yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang luas yang menjadi keahlian dalam suatu pekerjaan dapat dikatakan penting karena hal tersebut juga dapat menjadi pertimbangan dan membantu agar untuk suatu usaha yang dikelola dapat lebih dikembangkan dan mencapai keuntungan atau target yang signifikan.

Pengalaman kerja merupakan ukuran waktu atau lamanya bekerja yang ditempuh seseorang untuk memahami tugas pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo, 2004). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang dilakukan untuk sementara waktu (Tjoko, 2004). Dengan pengalaman kerja yang lebih baik, karyawan juga harus bekerja dengan baik dan menjadi contoh bagi karyawan baru.

Demikian dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan itu memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu usaha atau perusahaan/instansi.. Harold D. Stolovitch dan Erica J. Keeps (1992) menyatakan: “Kinerja adalah sekumpulan hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan melakukan dan melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan”. Dengan adanya pemberian

kompensasi yang sesuai dan adil atas kerja kerasnya maka kinerja seorang karyawan pun dapat maksimal dan menjadi pemenuhan keperluan hidup sehari-harinya juga memperoleh kenyamanannya dalam bekerja, sehingga hal tersebut juga menciptakan pengalaman kerja yang terus berkembang menjadi lebih baik dalam suatu bidang kerja yang dilakukan karyawan dan memberi pengaruh baik juga kepada kinerja karyawan lainnya.

Tetapi fenomena saat ini masih banyak pelaku usaha atau pemilik sebuah usaha tidak menyadari akan pentingnya kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawannya. Akibatnya, karena kurangnya perhatian terhadap pemberian kompensasi kepada karyawannya, maka dapat menyebabkan kinerja karyawannya pun menurun pada pekerjaannya. Sehingga hal tersebut juga dapat mempengaruhi pengalaman kerja yang menjadi kurang dan kinerja karyawan lain dalam satu tempat kerja. Inilah yang seharusnya menjadi salah satu perhatian penting dari pemilik usaha untuk keberlangsungan usahanya dengan tidak hanya memperhatikan keuntungannya sendiri, tetapi memperhatikan bagaimana kinerja karyawannya, apa pencapaian yang diperoleh karyawannya dan bagaimana memberi apresiasi terhadap kinerja karyawannya yang memberi keuntungan kepada sebuah usaha yang dikelola. Serta memperhatikan bagaimana pengalaman kerja juga memberi dampak yang baik melalui kinerja terhadap suatu bidang usaha yang dijalankan.

UKM pada rumah makan di Kecamatan Wajo kota Makassar menjadi pilihan yang tepat sebagai tempat atau lokasi penelitian. Karena dengan banyaknya karyawan yang berbeda-beda di berbagai rumah makan yang berada

di Kecamatan Wajo, hal ini memberi manfaat bagi penulis sebab setiap karyawan yang bekerja memiliki kinerja dan tujuan yang ingin dicapai berbeda-beda di tiap rumah makan yang ada di Kecamatan Wajo.

Adapun 5 rumah makan atau lokasi yang menjadi perwakilan atau fokus utama penulis untuk melakukan penelitian, yaitu :

1. Rumah makan Tanase
2. Rumah makan Ayam Gorneg Gepuk
3. Kios Ceng

Selain itu, lokasi tersebut menjadi sarana penelitian yang tepat karena menjadi lokasi pertama yang menjadi lokasi penelitian bagaimana cara pemilik usaha di beberapa Rumah makan menanggapi tentang pentingnya memperhatikan kinerja karyawannya dengan memberi apresiasi atau kompensasi kepada karyawannya dan bagaimana pengalaman kerja itu memberi dampak juga kepada perkembangan usahanya. Selain itu, dapat menambah informasi dan data yang memfokuskan bagaimana kompensasi dan pengalaman kerja karyawan itu memberi dampak positif ataupun negatif terhadap pengusaha UKM atau karyawan itu secara pribadi.

Berdasarkan penjelasan diatas, serta melihat situasi dan kondisi pada saat ini yang mana menjadi faktor atau pemicu permasalahan dalam suatu usaha yaitu bagaimana kompensasi dan pengalaman kerja itu penting dan memberi dampak terhadap kinerja setiap karyawan, maka penulis tertarik dan memutuskan untuk meneliti dengan judul penelitian: “**Analisis Kompensasi**

dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, rumusan masalah terkait dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo ?
3. Apakah Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Pengalaman Kerja mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan akan bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

- Sebagai bahan rujukan atau bahan referensi kepada peneliti lain
- Sebagai sarana sumber informasi kepada peneliti lain yang mengambil topik serupa

2. Bagi Instansi

- Sebagai masukan terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada
- sebagai acuan untuk dapat menentukan strategi untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawannya.

3. Bagi Almamater

- Sebagai sumber referensi bagi peneliti lain yang mengambil topik serupa
- Sebagai tambahan hazanah perbendaharaan penelitian di Universitas Bosowa Makassar

E. Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Yang mana difokuskan dengan mencari hubungan asosiatif/sebab-akibat yang bersifat kausal. Kaitan penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2008:36) adalah penelitian yang membutuhkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini juga penulis memfokuskan penelitian pada karyawan rumah makan di kecamatan Wajo yang akan mulai dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai selesai.

F. Sistematika Pembahasan

I : PENDAHULUAN

Merupakan bagian pendahuluan yang didalamnya memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi uraian tentang kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis

III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional dan jadwal penelitian

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Kajian Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk pelayanan timbal balik yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kerja mereka dalam organisasi (Enny, 2019:37). Selain itu, berikut definisi kompensasi menurut para ahli antara lain :

- 1) Menurut Nurcahyo (2015) bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya, seimbang dengan harapan pegawai untuk memuaskan kebutuhan akan rasa kepuasan, kepuasan terhadap prestasi yang dicapai dan sejalan dengan tujuan strategis dari operasi perusahaan”.
- 2) Menurut Hasibuan (2017:119) menetapkan bahwa “kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang dan barang yang diterima oleh pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan”. Membangun sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan berbakat.

- 3) Menurut Akbar, (2021: 125) berpendapat bahwa “kompensasi adalah seperangkat keuntungan finansial dan tunjangan yang diterima pekerja dalam kerangka hubungan kerja”.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli diatas, disimpulkan bahwa kompensasi adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang harus di laksanakan oleh pengusaha atau organisasi atas timbal balik jasa yang di berikan oleh pegawai melalui kinerjanya terhadap perusahaan.

b. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi oleh Umar (2016:234) antara lain :

1) Gaji

Imbalan yang diberi oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima penuh.

2) Insentif

Penghargaan yang diberi untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran tambahan yang diberi karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lama jam kerja.

5) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau sesuatu tambahan diatas pembayaran biasa.

6) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Mengelola resiko kerugian, kehilangan keuntungan dan tanggung jawab kepada pihak ketiga yang disebabkan oleh peristiwa yang tidak pasti.

c. Manfaat dan Tujuan Kompensasi

Berikut ini merupakan beberapa manfaat penting dalam pemberian kompensasi, yaitu:

1. Menggunakan Sumber Daya Manusia secara lebih ekonomis dan efisien. Semakin banyak karyawan yang menerima kompensasi yang tinggi, berarti semakin baik kinerja karyawan tersebut. Sejumlah besar karyawan berkinerja tinggi, akan mengurangi biaya kinerja yang tidak perlu.
2. Mendorong stabilitas usaha dan pertumbuhan ekonomi. Sistem kompensasi yang baik dapat membantu menstabilkan perusahaan

dan secara tidak langsung meningkatkan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

3. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, fungsi remunerasi adalah untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas. Remunerasi yang cukup tinggi diperlukan untuk menarik pencari kerja. Selain itu, juga dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Selain itu, pelaksanaan sistem kompensasi pun bertujuan bagi karyawan, organisasi, perusahaan, masyarakat dan pemerintah. Agar sistem kompensasi tercapai dengan maksimal atau efektif maka kegiatan kompensasi ini harus memberi keuntungan atau kepuasan kepada semua pihak, terutama kepada organisasi dan pegawai dengan prinsip kemanusiaan dan keadilan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2018:83) tujuan pemberian kompensasi antara lain :

- 1) Ikatan kerja sama

Dalam pengupahan terdapat ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan pekerja, dimana pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan baik, sedangkan perusahaan berkewajiban membayar upah sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati.

- 2) Mendapatkan kepuasan kerja

Dengan kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan status egois mereka sehingga mereka mendapatkan kepuasan kerja dari jabatan tersebut.

3) Pengadaan pegawai yang efektif

Jika program kompensasi cukup besar, akan lebih mudah untuk merekrut karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.

4) Memberikan motivasi

Jika kompensasi cukup tinggi, akan lebih mudah bagi manajer untuk memotivasi karyawannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip yang adil dan sesuai serta konsistensi persaingan eksternal, stabilitas karyawan terjamin ketika turnover lebih rendah. Dengan remunerasi yang lebih tinggi, kedisiplinan karyawan akan lebih baik, mereka akan mengetahui dan menghormati peraturan yang berlaku.

6) Disiplin

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat pekerja dapat dihindari dan karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaannya.

7) Pengaruh serikat buruh

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

8) Pengaruh pemerintah

Jika skema kompensasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindari

d. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk mengembangkan suatu perusahaan dan tiap perusahaan memiliki sistem atau cara pemberian kompensasi yang berbeda-beda.

Gugup Kismono (2011:178), mengatakan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua kategori, antara lain :

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu

Kompensasi langsung berupa upah (pembayaran berdasarkan jam kerja), gaji (berulang/bulanan) dan insentif atau bonus. Menawarkan gaji tetap setiap bulan biasanya didasarkan pada nilai pekerjaan yang dibawanya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatan, semakin tinggi pula gaji yang mereka terima terlepas dari kinerja yang mereka hasilkan. Jika seseorang berkinerja lebih baik dari rekannya, maka dia akan menikmati lebih banyak insentif meskipun mereka berada di posisi yang sama.

Kompensasi tidak langsung dalam bentuk pemberian layanan dan fasilitas kepada karyawan, seperti beasiswa, perumahan, program hiburan, liburan dan sabatikal, nasihat keuangan, dll.

2) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

Kepuasan kerja itu sendiri berupa tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

Kepuasan berasal dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang masuk akal, pengawasan yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

e. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi menurut Hasibuan (2014:127-129) antara lain :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja. Jika lebih banyak orang yang mencari pekerjaan (penawaran) daripada lowongan (permintaan), remunerasinya relatif rendah. Sebaliknya, jika jumlah pencari kerja lebih sedikit dari jumlah penawaran kerja, remunerasi relatif akan lebih tinggi.
- 2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Jika kemampuan dan kemauan membayar perusahaan meningkat, maka tingkat kompensasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan dan kemauan membayar perusahaan, semakin rendah kompensasinya.
- 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, upah akan lebih tinggi lagi. Sebaliknya, jika serikat pekerja tidak kuat dan pengaruhnya kecil, upah relatif rendah.

- 4) Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas karyawan bagus dan banyak, maka remunerasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja rendah dan rendah, upahnya rendah.
- 5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah, melalui undang-undang dan keputusan presiden, menetapkan batasan upah/upah minimum. Peraturan pemerintah ini penting agar pengusaha tidak sembarangan menetapkan besaran ganti rugi pekerja. Pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- 6) Biaya Hidup/Cost of Living. Jika biaya hidup di daerah tinggi, kompensasi/gajinya akan lebih tinggi lagi. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah tersebut rendah, maka remunerasi/upahnya relatif rendah. Misalnya, upah di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung, karena biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung.
- 7) Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan dengan posisi yang lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang menduduki posisi lebih rendah akan menerima gaji/kompensasi yang sedikit. Masuk akal karena seseorang dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar juga akan menerima gaji/remunerasi yang lebih tinggi.
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji/kompensasi akan lebih tinggi, karena keterampilan dan kapasitas lebih baik. Di sisi lain, karyawan

dengan pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang sedikit memiliki gaji/kompensasi yang kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional. Jika keadaan ekonomi nasional sedang booming, rasio upah akan semakin tinggi, karena mendekati kondisi kesempatan kerja penuh. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi sedang terbelakang (resesi), upah rendah, karena banyak orang menganggur (kehilangan pengangguran).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan. Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan berisiko (keuangan, keamanan), gaji/remunerasinya lebih tinggi karena membutuhkan keterampilan dan ketelitian saat melakukannya. Namun jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (keuangan, insidental) rendah, maka gaji/remunerasi relatif rendah.

f. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:123-127) sistem pemberian kompensasi yang umum digunakan adalah

1) Sistem Waktu

Dalam sistem per jam, besarnya kompensasi (upah, upah) ditentukan oleh standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem pengelolaan upah per jam relatif sederhana dan dapat diterapkan pada karyawan tetap dan pekerja harian. Sistem waktu biasanya tetap jika kinerja sulit diukur dalam satuan, dan untuk karyawan tetap, bonus dibayarkan setiap bulan. Besaran kompensasi

sistem waktu yang hanya didasarkan pada waktu kerja tidak ada kaitannya dengan prestasi kerja. Keuntungan dari sistem upah per jam adalah manajemen gaji mudah dan jumlah kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan dari sistem per jam adalah pekerja yang malas selalu menerima kompensasi yang disepakati.

2) Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem produktivitas, besarnya imbalan/upah ditentukan berdasarkan satuan yang dihasilkan oleh pekerja, seperti buah, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem berbasis hasil, jumlah upah yang dibayarkan selalu didasarkan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan, bukan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sistem hasil ini tidak berlaku untuk karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik, seperti staf administrasi.

Sistem hasil yang baik memungkinkan karyawan yang bekerja keras dan berkinerja baik untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Jadi prinsip keadilan benar-benar berlaku. Dalam sistem produksi, yang menjadi perhatian khusus adalah kualitas barang yang dihasilkan karena karyawan cenderung mencapai hasil yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitas. Kelemahan sistem produktivitas adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan pegawai kurang mampu membayar jasanya, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah sistem pengupahan dimana besarnya jasa ditentukan berdasarkan jumlah pekerjaan dan lamanya waktu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Penetapan remunerasi dengan sistem kontrak cukup rumit, memakan waktu lama dalam pelaksanaannya dan membutuhkan banyak alat untuk melaksanakannya.

4) Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik dalam hal ukuran, struktur, dan waktu pembayaran, dapat mendorong semangat dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja terbaik untuk membantu pencapaian tujuan kerja perusahaan di tempat kerja. Sistem kompensasi yang jelas akan memotivasi karyawan untuk bekerja. Kita tahu bahwa kompensasi meliputi kompensasi langsung (gaji/upah /gaji insentif) dan kompensasi tidak langsung (kebahagiaan karyawan).

5) Waktu Pembayaran Kompensasi

Artinya, tunjangan harus dibayarkan tepat waktu, tanpa penundaan, sehingga meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap niat baik perusahaan, ketenangan pikiran, dan fokus kerja yang lebih baik. Jika tunjangan tidak dibayarkan tepat waktu, maka akan menyebabkan penurunan kedisiplinan, moral, dan moral karyawan bahkan menyebabkan turnover karyawan yang semakin besar.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman adalah segala sesuatu yang telah dialami (dijalani, dirasakan, dijalani, dan lain-lain) sedangkan kerja adalah kegiatan untuk melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu yang pernah dialami seseorang. 1 Pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam pekerjaan lain karena setidaknya orang tersebut pernah berada di pekerjaan tersebut dan mengetahui pekerjaan yang akan dihadapinya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman adalah karyawan potensial yang siap. Kandidat dengan pengalaman kerja yang baik akan dipertimbangkan oleh perusahaan saat merekrut. Menurut Manullang (2012, p.102), pengalaman sangat penting dalam proses pemilihan staf. Dari pengalaman kerja, seseorang dapat mengetahui apa yang akan dilakukan oleh calon karyawan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dilakukan oleh calon karyawan saat melamar pekerjaan. Keterampilan dan pengalaman adalah dua kualitas yang selalu diperhatikan dalam proses seleksi karyawan. Pada dasarnya, perusahaan cenderung memilih pekerja berpengalaman.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dengan lama bekerja

dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dicapai, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan tingkat tinggi. keahlian. lebih keahlian, keterampilan dan respon proaktif, untuk menciptakan produk yang lebih baik, lebih baik dalam kuantitas dan kualitas.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Foster pada Sartika (2015) memberikan indikator pengalaman kerja, yaitu :

1. Durasi waktu kerja Pengukuran jumlah waktu atau lamanya pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk dapat memahami tugas pekerjaan dan telah melakukannya dengan benar.
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi tentang tanggung jawab pekerjaan.
3. Kepemilikan pekerjaan dan peralatan adalah derajat penguasaan dalam pelaksanaan aspek teknis peralatan dan teknik konstruksi.

c. Manfaat dan Tujuan Pengalaman Kerja

Adapun manfaat adanya pengalaman kerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi ketelitian seseorang dengan memberikan persepsi.

2. Melalui pengalaman kerja, kualitas teknis dan pengerjaan pekerja ditingkatkan, sehingga pekerja tersebut dapat menyelesaikan tugas yang dilakukan secara efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Tujuan dari pengalaman kerja adalah untuk menunjukkan kemampuan pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dan memberikan kesempatan yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja jika mengingat pentingnya pengalaman kerja pada suatu perusahaan atau lembaga, menurut Hani T Handoko faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

1. Catatan pribadi, termasuk pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di masa lalu.
2. Bakat dan Hobi, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes needs) untuk memprediksi tanggung jawab seseorang.
4. Kemampuan analisis dan manipulatif untuk mengetahui kemampuan menilai dan menganalisa .terampil dan mampu berpikir, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek teknik kerjaan.

5. Terampil dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan pada pelaksanaan aspek-aspek teknik kerja.

e. Pengukuran Pengalaman Kerja

Asri didalam Basari (2012) mengungkap Ada beberapa hal yang dipakai untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yang dimana pengukuran pengalaman kerja sangat penting, diantaranya :

1. Gerakan yang matang dan luwes. Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mahir dalam bekerja sehingga tidak diragukan lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Geraknya berirama Artinya menciptakan hal-hal yang biasa dilakukan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Cepat tanggap tanda contohnya tanda - tanda seperti akan terjadi kecelakaan dalam kerja.
4. Mampu mengantisipasi kesulitan Karyawan akan lebih siap jika sewaktu-waktu menghadapi kesulitan yang tidak terduga karena didukung oleh pengalaman kerja.
5. Bekerja dengan tenang lembut ,karyawan yang berpengalaman akan ada rasa percaya diri yang besar.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dikutip dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dan diterjemahkan Hadari Nawawi (2006: 63) mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang terbukti, (c) kemampuan untuk kerja”. Definisi lain dari kinerja oleh Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu tujuan kerja dapat terselesaikan di waktu yang tepat atau tidak lewat batas waktu yang tersedia”. Kinerja rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Secara umum kinerja diartikan sebagai seberapa sukses seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan Robbins (2015) bahwa “kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan”. Lebih lanjut kinerja dapat didefinisikan sebagai “hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya” (Mane, A. Arifuddin). dkk., Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik, 2021)

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Pada Mangkunegara (2000:10), dikemukakan secara terperinci, tujuan dari penilaian kinerja antara lain:

- 1) Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Menulis dan pengakuan atas hasil kerja seorang karyawan, sehingga memotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau setidaknya mencapai hasil yang sama dengan hasil yang dahulu.
- 3) Memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kesadaran terhadap profesi atau pekerjaannya yang sekarang.
- 4) Mengartikan atau merumus kembali tujuan kedepannya, sehingga memotivasi untuk berprestasi/tercapai sesuai dengan kemampuannya.
- 5) Mengecek rencana dalam pelaksanaan dan mengembangkan sesuai dengan keperluan pelatihan, terutama rencana pelatihan, dan kemudian menyetujui rencana yang sudah disesuaikan.

c. Manfaat Kinerja

Dikemukakan oleh Rivai (2013: 315) manfaat kinerja antara lain :

- Peningkatan kinerja, berupa kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Keputusan posisi, dukungan dalam promosi, transfer dan demosi umum.
- Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.

- Umpan balik dari sumber daya manusia. Baik atau buruknya kinerja seluruh perusahaan menentukan baik tidaknya kinerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

faktor personal dan psikologis termasuk dalam hasil atribut pribadi, faktor yang menentukan kemampuan untuk melakukan sesuatu atau dapat disebut faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (intrinsik). Sedangkan faktor organisasi dapat diklasifikasikan sebagai hasil dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri (eksternal). Terakhir, Mangkunegara (2005:16-17) menyimpulkan bahwa faktor penentu kinerja individu dalam suatu organisasi adalah:

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang sangat baik antara fungsi psikis (mental) dan fungsi fisik (fisik). Dengan tingkat integritas yang tinggi antara fungsi psikologis dan fisik, individu memiliki kemampuan yang baik untuk fokus pada dirinya sendiri. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama seorang individu untuk dapat mengelola dan memanfaatkan seluruh potensi dirinya secara maksimal dalam menjalankan aktivitas atau tugas sehari-hari guna mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu

dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi laten yaitu kecerdasan mental (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ).

2) Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor organisasi lingkungan kerja sangat menguntungkan bagi individu untuk mencapai efisiensi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain job description yang jelas, kewenangan yang memadai, tujuan kerja yang ambisius, metode komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

e. Indikator Kinerja

Dikemukakan oleh Lazer (1977) bahwa indikator kinerja antara lain:

1) Kemampuan teknis

Pengetahuan yang dimiliki karyawan, Kemampuan menggunakan metode, Teknik kerja yang digunakan karyawan, Peralatan yang digunakan untuk melakukan tugas, Pengalaman hidup karyawan dengan pekerjaan serupa, Pelatihan yang diterima karyawan.

2) Kemampuan konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas bisnis, Menyesuaikan jangkauan gerak bagian individu dalam keseluruhan ruang lingkup bisnis, Tanggung jawab sebagai karyawan.

3) Kemampuan hubungan interpersonal

kemampuan berkolaborasi dengan orang lain, memotivasi karyawan, bernegosiasi, pekerjaan yang karyawan ciptakan

f. Penilaian Kinerja

Dikemukakan oleh Dessler (1997:72), bahwa evaluasi kinerja secara umum didefinisikan sebagai setiap prosedur yang meliputi: Menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja karyawan aktual terhadap standar, dan memberikan umpan balik karyawan dengan tujuan motivasi pribadi untuk menghilangkan kesenjangan kinerja atau melanjutkan kinerja yang lebih baik lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, yaitu kemanfaatan fungsional, validitas, landasan empiris, kepekaan, pengembangan sistem, dan kesesuaian hukum.

Lalu Gomes (2001:135) mengemukakan, "Cara mengukur kontribusi setiap anggota organisasi terhadap organisasi." Oleh karena itu, evaluasi kinerja ini diperlukan untuk mengetahui tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Tinjauan kinerja menyediakan mekanisme penting yang dapat digunakan manajemen untuk meninjau kinerja masa lalu dan mendorong peningkatan kinerja individu di masa mendatang. Tinjauan kinerja ini biasanya mencakup semua aspek kinerja pekerjaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dengan tujuan keseluruhan untuk

memberikan umpan balik kepada karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan produktivitas departemen. perusahaan, terutama mengenai kebijakan karyawan seperti pengembangan karyawan, promosi dan penyesuaian gaji.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Azizka Rizqy Pratama, dan Muhammad Ridwan (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan	“hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan, dengan $t_{hitung} 3,084 > t_{tabel} 2,036$ dan nilai Sig. $0,004 < 0,05$. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif namun tidak signifikan, dengan $t_{hitung} 0,964 < t_{tabel} 2,036$ dan nilai Sig. $0,342 >$ dari $0,05$. Dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 7,765 > F_{tabel} 3,29$, dan nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$ ”.

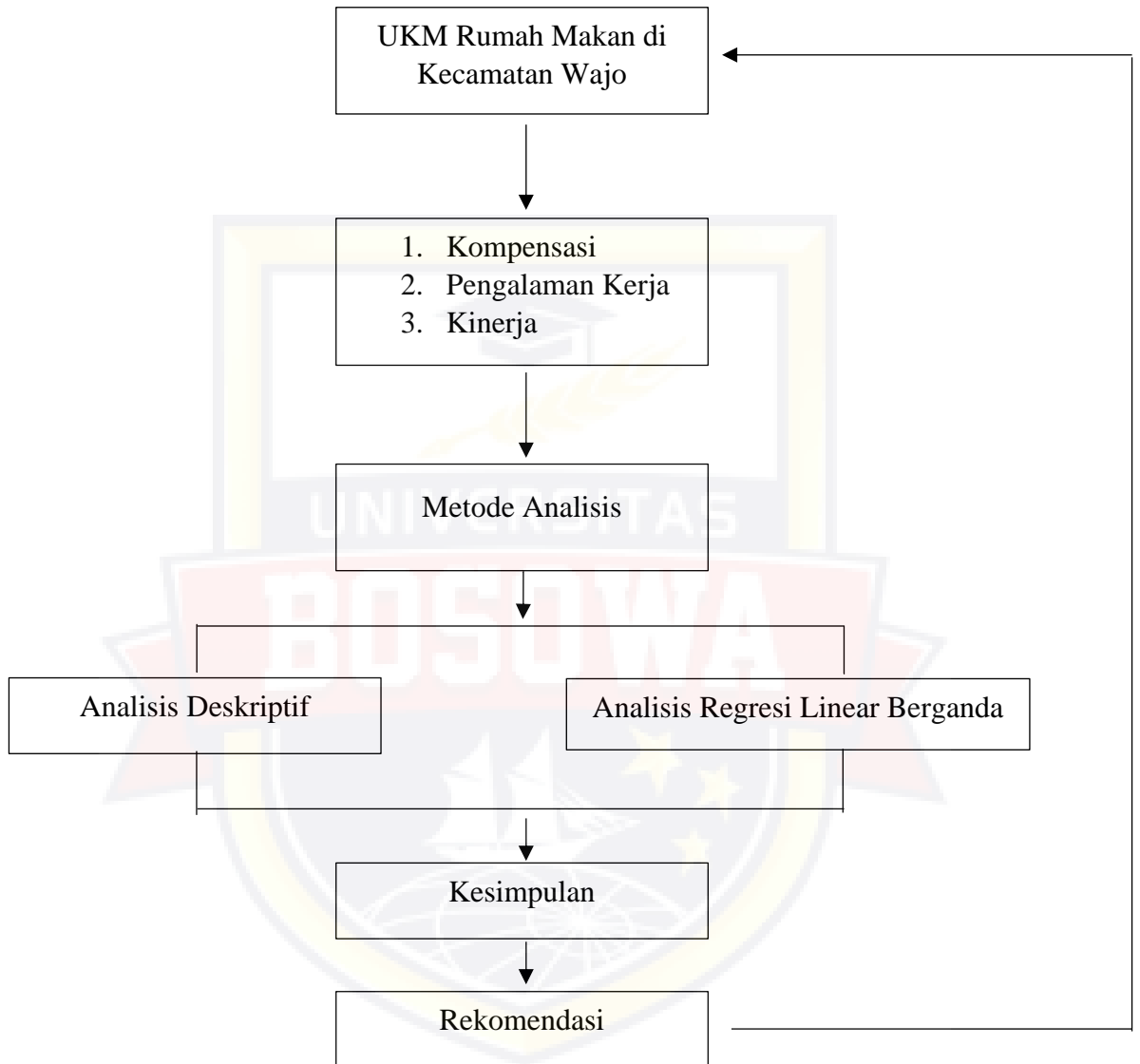
2	Arin Dewi Putrianti Djamhur Hamid M. Djudi Mukzam (2020)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (studi pada karyawan PT. TIKI jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)	“Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang, dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap turnover intention adalah kompensasi karena nilai koefisien beta yang lebih besar”.
3	Iin Rizki Lambelu (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar	“Hasil penelitian menunjukkan : 1) kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar, 2) kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar, 3) variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Baruga Asrinusa Development Makassar”

4	Suwarno, Ronal Aprianto (2019)	Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt sinar niaga sejahtera kota lubuklinggau	“Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan”
---	---	--	--



C. Kerangka Pikir

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



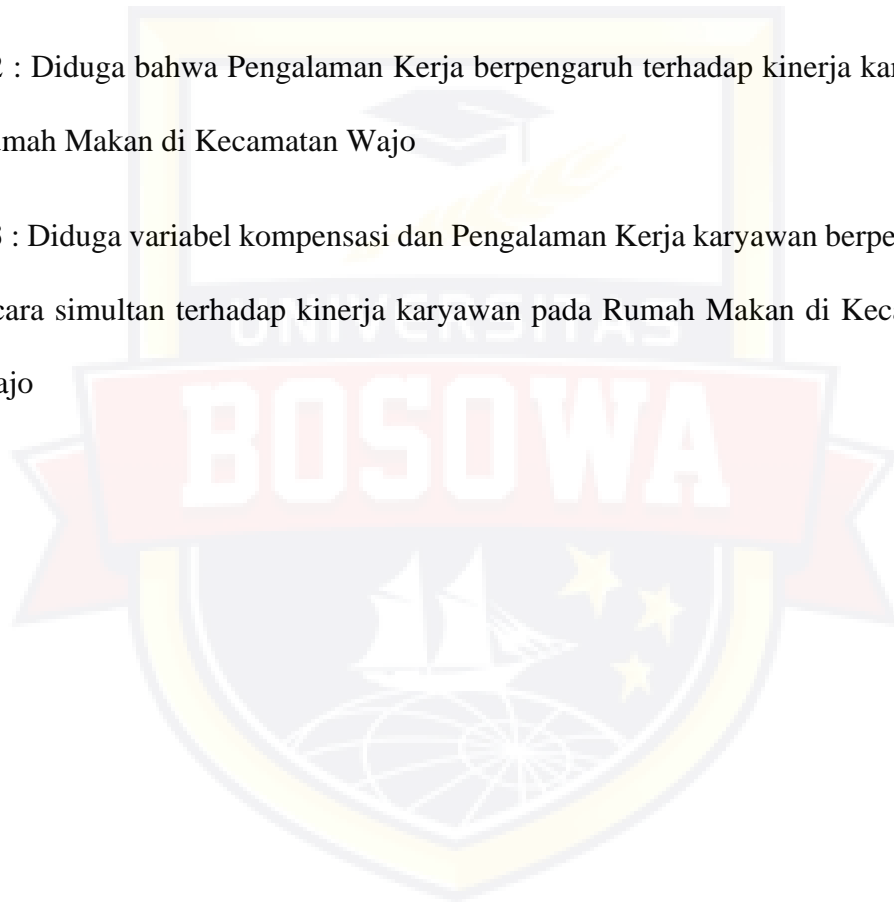
D. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain :

H1 : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan di Kecamatan Wajo

H2 : Diduga bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan di Kecamatan Wajo

H3 : Diduga variabel kompensasi dan Pengalaman Kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filosofi positivisme, yang mana digunakan pada penelitian populasi atau sampel tertentu, adapun data yang terkumpul menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditanyakan (Sugiyono, 2017:8).

Berdasarkan pengertian diatas, jenis metode penelitian yang akan diteliti adalah penelitian kuantitatif yang mana menjelaskan hubungan Kompensasi dan Pengalaman Kerja Karyawan terhadap kinerja pada rumah makan di Kecamatan Wajo.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kecamatan Wajo, Makassar, Sulawesi Selatan dan akan dilaksanakan pada beberapa Rumah Makan di Kecamatan Wajo. Adapun 3 lokasi rumah makan sebagai perwakilan yang akan dilakukan penelitian, yaitu Rumah Makan Tanase, Rumah makan ayam Gepuk, Kios Ceng. Responden yang digunakan yaitu karyawan-karyawan sebagai perwakilan pada beberapa Rumah Makan di Kecamatan Wajo, Makassar, Sulawesi Selatan.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi Penelitian

Menurut Hadari Nawawi (1983) mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, benda, tumbuhan, peristiwa, gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan. Jadi populasi penelitian yang diambil pada penelitian ini adalah Karyawan dari 3 perwakilan rumah makan di Kecamatan Wajo, yaitu Rumah Makan Tanase, rumah makan Ayam Gepuk, Kios Ceng.

b. Sampel Penelitian

Sampel oleh Arikunto (2006: 131) adalah bagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian dilakukan sebagian populasi maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Jadi dari banyaknya jumlah karyawan pada beberapa rumah makan di Kecamatan Wajo, penulis mengambil total 35 orang yaitu sebagai populasi dan dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh. Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi disebut sampel (Sugiyono 2017:85). Secara terperinci 35 orang karyawan terbagi dari 10 karyawan rumah makan Tanase, 10 karyawan rumah makan Ayam Gepuk, dan 15 karyawan Kios Ceng.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:92) ialah sebuah alat untuk mengumpulkan data yang digunakan untuk mengamati fenomena alam maupun sosial”. Dan demikian, instrumen penelitian digunakan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, baik fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini dilaksanakan untuk menghasilkan data yang tepat yaitu :

- g. Kuesioner, berarti sejumlah pertanyaannya yang terkait dengan suatu topik tertentu yang diberikan kepada sejumlah individu untuk menerima data.
- h. *skala Likert*. Menurut Sugiyono (2014:134) dikemukakan bahwa *Skala Likert* digunakan untuk menganalisis sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok individu akan suatu fenomena sosial”

E. Variabel Penelitian

Penelitian terbagi menjadi 3 variabel yaitu 2 Variabel Independen dan 1 Variabel Dependen, yang dijabarkan diantaranya :

1. Variabel Independen : Kompensasi sebagai X1 dan Pengalaman Kerja sebagai X2. Variabel yang mempengaruhi variabel lainnya.
2. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan sebagai Y. Variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independen, biasanya variabel ini menjadi titik fokus atau topik dalam sebuah penelitian

F. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Penelitian

Dalam menjalankan penelitian, diperlukan metode penelitian kuantitatif yang mana digunakan untuk mempermudah peneliti mengambil sampel tertentu dari hasil survey lalu dijadikan objek penelitian

2) Sumber Data Penelitian

Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini adalah hasil dari survey kuesioner oleh beberapa responden pada karyawan rumah makan di Kecamatan Wajo atau dari media perantara seperti sosial media.

G. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data ialah suatu kegiatan atau tindakan yang dibuat peneliti untuk menganalisis atau mengumpulkan informasi atau data sebagai objek dalam penelitian. Lalu teknik pengumpulan data yang akan digunakan peneliti antara lain :

1. Pengamatan, yaitu mengadakan pemantauan langsung ke lokasi penelitian
2. Kuesioner, dengan merampung beberapa pertanyaan dan diberikan kepada responden. Adapun bobot nilai angket yang di tentukan antara lain :

Tabel 3. 1 Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

H. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul, selanjutnya akan dianalisis data. Teknik analisis yang digunakan yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis statistik yang bertujuan memberi deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang berasal dari kelompok subjek tertentu. Manfaat yang diperoleh dari penggunaan analisis deskriptif adalah mendapatkan gambaran lengkap dari data baik dalam bentuk verbal atau numerik yang berhubungan dengan data yang kita teliti.

Selanjutnya, data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan program IBM SPSS dan hasilnya akan dibentuk menjadi kesimpulan.

2. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah suatu model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah dari regresi berganda dapat juga disebut sebagai istilah multiple regression. Kata multiple berarti lebih dari satu variabel. Persamaan umumnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X1 = Kompensasi

b₂ = Koefisien regresi yang akan ditaksir

X2 = Pengalaman Kerja

e = Error

dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis agar penelitian ini lebih terarah dan akurat juga tidak menyimpang dari standar korelasi. Uji yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah:

- a. Uji Simultan (Uji F), digunakan untuk menunjukkan apakah model secara keseluruhan layak atau tidak. Juga sering disebut Goodness of Fit. Justifikasinya sederhana, yaitu:
 - jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ (5%) maka dinyatakan bahwa model tersebut dinyatakan layak dan pengujian bisa terus dilanjutkan. Ho ditolak dan Ha diterima
 - jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$ (5%) maka model dinyatakan tidak fit, dan harus dilakukan modifikasi terlebih dahulu, misalnya dengan transformasi data, menambah atau mengurangi data, atau bisa juga dengan mengeluarkan variabel bebas atau bahkan menambahkan variabel bebas. Ho diterima, sebaliknya Ha ditolak.
- b. Uji Parsial (Uji T), digunakan untuk menguji apakah satu variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Justifikasinya sebenarnya sama dengan uji F, yaitu:

- jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ (5%) maka dinyatakan berpengaruh signifikan. H_0 ditolak dan H_a diterima.
- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ (5%) maka dinyatakan tidak berpengaruh. H_0 diterima dan H_a ditolak

Hal ini, nilai t bisa positif atau bisa juga negatif dan itu menunjukkan arah pengaruh, jadi untuk perbandingan dengan t tabel, bisa digunakan nilai mutlaknya saja.

I. Definisi Operasional

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1	Kompensasi	Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya.	Gaji Intensif Bonus Upah Premi	Candrawardhani, Shirley, 2023, Kompensasi Adalah: Definisi, Tujuan Pemberian, dan Jenisnya, diakses pada 20 Februari 2023, https://www.kitalulus.com/bisnis/kompensasi-adalah
2	Pengalaman Kerja	Pengalaman Kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang	1. Masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Riadi, Muchlisin, 2020, Pengalaman kerja (pengertian, aspek, pengukuran dan manfaat), diakses pada 13 Maret 2023, https://www.kajianpustaka.com/2020/08/pengalaman-kerja.html

		telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu.		
3	Kinerja	kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan hubungan interpersonal 	M. Prawiro, 2020, pengertian kinerja: indikator dan faktor yang mempengaruhi kinerja, diakses pada 20 Februari 2023, https://www.maxmanroe.com/vid/karir/pengertian-kinerja.html



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Wajo adalah satu dari 14 kecamatan berada di kota Makassar, Sulawesi Selatan. Kecamatan Wajo ini akan menjadi lokasi penelitian, dengan objek penelitian yaitu usaha yang bergerak di bidang kuliner atau rumah makan sebanyak 3 tempat yang menjadi perwakilan dengan jumlah responden 35 orang. Secara umum, usaha rumah makan yang menjadi objek penelitian ini merupakan usaha dengan skala kecil, berbeda dengan usaha skala besar yang mana usaha dengan skala kecil tidak memiliki struktur organisasi, pembagian kerja atau jabatan, dan manajemen yang belum tertata dengan baik.

Adapun 3 rumah makan yang menjadi perwakilan objek penelitian di kecamatan Wajo yaitu :

1. Rumah makan Tanase,

Merupakan salah satu rumah makan di Makassar yang menyediakan bermacam-macam pilihan makanan khas china yang non-halal. Berlokasi di jalan Sarappo, kecamatan Wajo, Kelurahan Melayu, Sulawesi Selatan. Pada lokasi ini terdapat jumlah responden 10 orang

2. Rumah makan Ayam Gepuk,

Merupakan rumah makan umum di Makassar yang memiliki pilihan menu utama ayam. Beralamat jalan Sulawesi, Kelurahan Melayu Baru, Kecamatan Wajo, Sulawesi Selatan. Dengan jumlah responden 10 orang

3. Kios Ceng,

Juga merupakan salah satu rumah makan non-halal di Makassar yang menyediakan bermacam-macam pilihan makanan khas china. Berlokasi di jalan Sulawesi, Kelurahan Pattunuang, Kecamatan Wajo, Sulawesi Selatan. Dengan jumlah responden 15 orang

B. Deskripsi Data Responden

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan kriteria yang tersajikan dalam bentuk data yang dibagikan kepada responden yang menjadi gambaran yang tepat pada penelitian. Pada penelitian ini adapun respondennya merupakan karyawan rumah makan di Kecamatan Wajo dan secara spesifik terdapat 3 rumah makan menjadi perwakilan penelitian dimana terkumpul karyawan aktif sebanyak 35 orang responden. Juga kuesioner yang tersebar yaitu dalam bentuk online dan tertulis

Tabel 4. 1 Sampel dan tingkat pengembalian kuesioner

Keterangan	Jumlah
Pembagian kuesioner	35
Kuesioner yang terbagi	35
Kuesioner yang dapat diolah	35
Tingkat pengembalian	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 35 dan dikembalikan sebanyak 35 yang berarti tingkat pengembalian sempurna sebesar 100%

a. Karakteristik Berdasarkan Usia

Dibawah ini merupakan karakteristik iresponden berdasarkan usia terhadap karyawan rumah makan di Kecamatan Wajo:

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Responden	
	Orang	Presentase (%)
17 – 29 tahun	24	68,57%
30 – 49 tahun	10	28,57%
>50 tahun	1	2,86%
Total	35	100%

Sumber : Data primer, 2023

Karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa responden berusia 17 – 29 tahun berjumlah 24 orang, responden berusia 30 – 49 tahun berjumlah 10 dan responden berusia >50 tahun berjumlah 1 orang.

b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin yaitu pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	63%
Perempuan	13	37%
Total	35	100%

Sumber : Data primer, 2023

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tabel 4.3, responden Laki-laki berjumlah 22 orang dan responden Perempuan berjumlah 13. Hasil penelitian ini merupakan data primer yang diberikan dalam bentuk kuesioner kepada responden perwakilan di rumah makan Tanase, Rumah makan Ayam Gepuk dan Kios Ceng.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

A. Tanggapan Kuesioner Responden terhadap Variabel

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan oleh responden karyawan rumah makan di Kecamatan Wajo, item-item pernyataan pada setiap variabel yaitu variabel X_1 , X_2 , dan Y digambarkan ke bentuk tabel deskripsi frekuensi yang dijabarkan dengan nilai frekuensi, persen, skor dan kategori. Adapun cara menentukan kategori, yaitu:

a. Menentukan nilai skor minimal dan nilai skor maksimal

Skor minimal sama dengan jumlah responden, maka nilai minimalnya adalah 35. Sedangkan nilai maksimal, diperoleh dari nilai terendah

dikalikan bobot tertinggi (35 x 5), maka nilai maksimalnya adalah 175.

b. Menentukan nilai jarak interval dan kategori skor nilai

Dikarenakan jawaban kuesioner terdapat 5 bobot (sesuai dengan skala Likert), maka kategori penilaiannya, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (ST), Sangat Tidak Setuju (STS). Selanjutnya untuk menentukan jarak interval (rentang jarak) dapat dilakukan dengan rumus :

$$I = \frac{(175-35)}{5} = \frac{140}{5} = 28$$

Dengan demikian hasil diatas digunakan untuk menentukan nilai kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dan penilaian terhadap seluruh variabel terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Kategori Skor Nilai

kategori	skor	% interval
sangat setuju	148-175	85 - 100%
setuju	120-147	69- 84%
netral	92-119	53 - 68%
tidak setuju	64-91	37 - 52%
sangat tidak setuju	35-63	≤ 36%

a. Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi (X_1)

Rekapitulasi hasil deskripsi tanggapan responden terhadap kuesioner variabel Kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Deskripsi Tanggapan Responden Pada Variabel Kompensasi (X_1)

Item Pernyataan	Tanggapan Responden										N	Skor	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Item 1	8	22,86%	26	74,28%	1	2,86%	0	0	0	0	35	147	setuju
Item 2	8	22,86%	23	65,71%	4	11,43%	0	0	0	0	35	144	setuju
Item 3	9	25,71%	21	60%	5	14,29%	0	0	0	0	35	144	setuju
Item 4	5	14,29%	22	62,85%	8	22,86%	0	0	0	0	35	137	setuju
Item 5	9	25,71%	22	62,85%	4	11,44%	0	0	0	0	35	145	setuju

Berdasarkan tabel diatas, hasil deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X_1) dijabarkan sebagai berikut :

- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 1) “Saya mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu atas pekerjaan yang dilakukan” secara dominan responden mengatakan setuju sebanyak 26 responden (74,28%) ,total skor 147 dan nilai tersebut termasuk dalam kategori Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju menerima gaji tepat waktu setiap bulan atas pekerjaan yang dilakukan.
- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 2) “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan usaha, kemampuan dan keterampilan” secara dominan responden mengatakan setuju sebanyak 23 responden (65,71%) ,dengan total skor 144 dan nilai tersebut merupakan kategori Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju mendapatkan gaji sesuai dengan usaha, kemampuan dan keterampilan.
- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 3) “Saya mendapatkan tunjangan tambahan pada hari raya atau non hari

raya” secara dominan responden yang mengatakan setuju sebanyak 21 responden (60%) ,dengan total skor 144 dan nilai tersebut masuk dalam kategori Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju mendapatkan mendapatkan tunjangan tambahan pada hari raya atau non hari raya.

- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 4) “Saya mendapatkan asuransi kesehatan untuk dapat membantu kesejahteraan keluarga” secara dominan responden mengatakan setuju sebanyak 22 responden (62,85%) ,dengan total skor 137 dan nilai tersebut termasuk kategori Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju mendapatkan asuransi kesehatan untuk dapat membantu kesejahteraan keluarga.
- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 5) “Saya mendapatkan gaji sesuai dengan usaha, kemampuan dan keterampilan” secara dominan responden mengatakan setuju sebanyak 22 responden (62,85%) ,dengan total skor 145 dan nilai termasuk dalam kategori Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju mendapatkan gaji sesuai dengan usaha, kemampuan dan keterampilan.

Berdasarkan penjabaran hasil tanggapan kuesioner diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh hasil kuesioner yang terinput melalui 5 item pernyataan masuk kedalam kategori “setuju” yang berarti

tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi setuju terhadap 5 item pernyataan.

b. Hasil Analisis Deskripsi Pengalaman Kerja (X_2)

Rekapitulasi hasil deskripsi tanggapan responden terhadap kuesiner variabel Pengalaman Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Deskripsi Tanggapan Responden Pada Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Item Pernyataan	Tanggapan Responden										N	Skor	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Item 1	10	28,57%	22	62,86%	3	8,57%	0	0	0	0	35	147	Setuju
Item 2	10	28,57%	23	65,71%	2	5,72%	0	0	0	0	35	148	Sangat Setuju
Item 3	13	37,14%	20	57,14%	2	5,72%	0	0	0	0	35	151	Sangat Setuju
Item 4	8	22,86%	23	65,71%	4	11,44%	0	0	0	0	35	144	Setuju
Item 5	11	31,43%	21	60,00%	3	8,57%	0	0	0	0	35	148	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel diatas, hasil deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Pengalaman Kerja (X_2) dijabarkan sebagai berikut :

- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 1) “Lama waktu sayabekerja di rumah makan memudahkan sayadalam bekerja” secara dominan responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 22 responden (62,86%) ,dengan total skor 147 dan termasuk dalam kategori Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju mendapatkan gaji sesuai dengan usaha, kemampuan dan keterampilan.
- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 2) “Pengaaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien” secara dominan responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 23

responden (65,71%) ,dengan total skor 148 dan nilainya termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju pengalamankerja membantu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 3) “Semakin lama saya bekerja, maka pengalaman kerja saya menjadi luas dan dapat bekerja dengan baik” secara dominan responden menyatakan setuju sebanyak 20 responden (57,14%) ,dengan total skor 151 dan nilai termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju bahwa semakin lama bekerja, maka pengalaman kerja menjadi luas dan dapat bekerja dengan baik.
- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 4) “Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja” secara dominan responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 responden (65,71%) ,dengan total skor 144 dan nilai termasuk dalam kategori Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.
- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 5) “Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, membantu saya

memahami prosedur kerja yang berlaku di rumah makan ini” secara dominan responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 21 responden (60%) ,dengan total skor 148 dan nilai termasuk dalam kategori Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penjabaran diatas, dapat di simpulkan bahwa dari 5 item pernyataan diatas masuk dalam kategori “setuju” dan kategori “Sangat setuju”. Yang berarti tanggapan responden terhadap variabel Pengalaman Kerja menyatakan setuju pada item 1 dan item 4, dan menyatakan sangat setuju pada item 2, item 3 dan item 5

c. Hasil Analisis Deskripsi Kinerja (Y)

Rekapitulasi hasil deskripsi tanggapan responden terhadap kuesiner variabel Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Deskripsi Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Tanggapan Responden										N	Skor	Kategori
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Item 1	11	31,43%	24	68,57%	0	0	0	0	0	0	35	151	Sangat Setuju
Item 2	10	28,57%	23	65,71%	2	5,72%	0	0	0	0	35	148	Sangat Setuju
Item 3	18	51,43%	17	48,57%	0	0	0	0	0	0	35	158	Sangat Setuju
Item 4	11	31,43%	22	62,85%	2	5,72%	0	0	0	0	35	151	Sangat Setuju
Item 5	15	42,86%	19	54,29%	1	2,85%	0	0	0	0	35	154	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel diatas, hasil deskripsi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y) dijabarkan sebagai berikut :

- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 1) “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tugas yang diberikan” secara dominan responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 responden (68,57%) ,dengan total skor 151 dan nilainya termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo sangat setuju dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tugas yang diberikan.
- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 2) “Saya selalu patuh dan disiplin pada aturan dan tata tertib yang ditetapkan di rumah makan” secara dominan responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 responden (65,71%) ,dengan total skor 148 dan nilainya termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju selalu patuh dan disiplin pada aturan dan tata tertib yang diberikan.
- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 3) “Saya dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan secara optimal” secara dominan responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden (51,43%) ,dengan total skor 158 dan nilainya termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo setuju dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tugas yang diberikan.

- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 4) “Saya berusaha memberika perhatian penuh dan konsentrasii terhadap pekerjaany ang menjadi tanggung jawab saya” secara dominan responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 22 responden (62,85%) ,dengan total skor 151 dan nilainya termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo sangat setuju untuk berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- Hasil pengujian kuesioner terhadap pernyataan (item 5) “Saya dapat melayani pembeli lebih baik agar mendapat kesan yang memuaskan dalam pelayanan” secara dominan responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 responden (54,29%) ,dengan total skor 154 dan nilainya termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Artinya, karyawan rumah makan di kecamatan Wajo sangat setuju dapat melayani pembeli lebih baik agar mendapat kesan memuaskan dalam melayani.

Berdasarkan hasil penjabaran diatas, dapat dinyatakan bahwa hasil jawaban kuesioner yang terbagi melalui 5 item pernyataan masuk kedalam kategori “Sangat setuju”. Yang berarti tanggapan responden terhadap 5 item variabel Kinerja menyatakan Sangat setuju.

B. Uji Validitas

Uji Validitas memiliki manfaat sebagai metode ukur seberapa akurat data yang diolah

a. Kompensasi (X1)

Tabel 4. 8 Uji Validitas Kompensasi (X1)

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,001	Valid
	X1.2	0,003	Valid
	X1.3	0,025	Valid
	X1.4	0,002	Valid
	X1.5	0,006	Valid

Sumber : Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Versi 29.0

Pada tabel 4.8, terlihat bahwa kuesioner untuk variabel Kompensasi dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* memiliki nilai $< 0,05$ yang berarti seluruh pernyataan kuesioner mampu menginterpretasikan variabel kompensasi.

b. Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4. 9 Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,002	Valid
	X2.2	0,002	Valid
	X2.3	0,010	Valid
	X2.4	0,001	Valid
	X2.5	0,003	Valid

Sumber : Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Versi 29.0

Pada tabel 4.9, terlihat bahwa kuesioner untuk variabel Pengalaman Kerja dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* memiliki nilai $< 0,05$ yang berarti seluruh item

pernyataan kuesioner mampu menginterpretasikan variabel Pengalaman Kerja.

c. Kinerja (Y)

Tabel 4. 10 Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,003	Valid
	Y.2	0,002	Valid
	Y.3	0,002	Valid
	Y.4	0,005	Valid
	Y.5	0,003	Valid

Sumber : Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Versi 29.0

Pada tabel 4.10, dapat dilihat bahwa kuesioner untuk variabel Kinerja dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* memiliki nilai $< 0,05$ yang berarti seluruh item pernyataan kuesioner mampu menginterpretasikan variabel Kinerja.

C. Uji Reliabilitas Cronbach Alpa

Uji reliabilitas memberi manfaat sebagai alat ukur untuk memperoleh nilai konsistensi data yang diolah. Pada penelitian dalam pengujian reabilitas ini menggunakan sistem *Alpha Cronbach*, hal ini dikarenakan data primer yang diperoleh merupakan jenis data likert (Sujarweni,2018).Kuesioner dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach alpa* $> 0,6$

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,689	18

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 29.0

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11, maka variabel Kompensasi, Pengalaman kerja dan Kinerja memiliki nilai *Cronbach alpa* 0,689 > 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabilitasnya dapat diterima

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas (X) atau lebih terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	4,364		
	Kompensasi	,186	,057	,249	3,286	,002
	PengalamanKerja	,636	,051	,938	12.361	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 29.0

Dari hasil analisis pada tabel 4.12 dapat dijabarkan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,364 + (0,186)X_1 + (0,636)X_2$$

Kemudian, berikut ini adalah penjabaran dari persamaan diatas :

a = Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 4,364 yang artinya jika nilai X_1 dan X_2 adalah 0, maka besarnya Y yang terjadi adalah 4,364 atau dapat dianggap konstan.

b1 = Nilai koefisien regresi pada variabel X_1 sebesar 0,186 bernilai positif, yang berarti bahwa X_1 berpengaruh terhadap Kinerja.

b2 = Nilai koefisien regresi pada variabel X_2 sebesar 0,636 bernilai positif, yang berarti bahwa X_2 berpengaruh terhadap Kinerja.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dijabarkan, maka variabel yang memiliki pengaruh yang besar yaitu Pengalaman Kerja sebesar 0,636 dan yang terendah adalah variabel Kompensasi sebesar 0,186.

Dari hasil koefisien antara variabel diatas, nilai koefisien determinasinya dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,816	,413

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 29.0

Pada tabel 4.13 hasil analisis faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,82 , yang memiliki arti keseluruhan variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 82% terhadap kinerja dan sisanya 18% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada pada penelitian ini.

3. Pembuktian Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Uji simultan memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberi oleh variabel (X) kepada variabel (Y). Di penelitian ini, hasil uji simultan diuji dengan IBM SPSS versi 29.0. dengan syarat atau ketentuan :

- Jika nilai sig $f < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. Berarti semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Sebaliknya, jika nilai sig $f > 0,05$ disimpulkan bahwa hipotesis dapat ditolak. Artinya semua variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah rumus pencarian F tabel :

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F (k : n-k) && \text{keterangan :} \\
 &= F (2 : 35-2) && k = \text{banyaknya variabel X} \\
 &= F (2 : 33) = 3,29 && n = \text{banyak sampel}
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,129	2	13,065	76,419	.000 ^b
	Residual	5,471	32	,171		
	Total	31,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 29.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, diketahui nilai signifikan pada variabel kompensasi (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} ($76,4$) $> F_{tabel}$ ($3,29$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 dapat diterima dan berarti terdapat pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y .

b. Uji Parsial (T)

Uji parsial bertujuan untuk mencari tahu ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel (X) kepada variabel (Y). Pada penelitian ini, hasil uji parsial diuji menggunakan IBM SPSS versi 29.0. dengan syarat atau ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai sig uji T $> 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Sebaliknya, jika nilai signifikan uji T $< 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh diantara variabel independen dan terhadap variabel dependen.

Berikut adalah rumus untuk menentukan nilai t tabel :

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t \left(\frac{\alpha}{2} \right); n - k - 1 && \text{keterangan :} \\
 &= t \left(\frac{0,05}{2} \right); 35 - 2 - 1 && a = \text{tingkat kepercayaan} \\
 &= t (0,025 ; 32) && b = \text{banyaknya variabel X} \\
 &= 2,037 && n = \text{banyaknya sampel}
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,364	1,806		2,417	,022
	Kompensasi	,186	,057	,249	3,286	,002
	PengalamanKerja	,636	,051	,938	12,361	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah menggunakan IBM SPSS versi 29.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15, maka persamaan regresi pada uji parsial diatas dijabarkan sebagai berikut:

- Pengaruh X_1 terhadap Y (H1) : diketahui nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,286) > t_{tabel} (2,037)$, yang disimpulkan bahwa H1 diterima, berpengaruh (positif) dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- Pengaruh X_2 terhadap Y (H2) : diketahui nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (12,36) > t_{tabel} (2,037)$, yang disimpulkan bahwa H2 diterima, mempunyai pengaruh (positif) dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Dari seluruh hasil penelitian ini yang bertujuan menguji analisis kompensasi dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja pada rumah makan dikecamatan Wajo, maka hasil penelitian melalui kuesioner kepada 35 responden dijabarkan dengan membandingkan pernyataan hipotesis awal, sebagai berikut adalah :

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) karyawan Rumah Makan di Kecamatan Wajo

Penelitian ini hasilnya mendukung hipotesis yang pertama, karena terdapat pengaruh (positif) dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,286) > t_{tabel} (2,037)$ dan nilai signifikan 0,002. Maka berdasarkan hasil tersebut, variabel X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Dibuktikan juga dengan hasil penelitian terdahulu oleh Siti Jainab (2021) dengan judul penelitian “Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan sate Tegal Ortega Banjarbaru” yang menyatakan bahwa “hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Peranan pemberian kompensasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan di Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru”.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan Rumah Makan di Kecamatan Wajo

Penelitian ini hasilnya mendukung hipotesis yang kedua, juga karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman kerja terhadap kinerja. Dan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (12,36) > t_{tabel} (2,037)$ dan nilai signifikan 0,000. Maka berdasarkan hasil tersebut, variabel X_2 berpengaruh positif terhadap variabel Y.

Didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rattu Andrey. R.H, Adolfina, dan Yantje Uhing (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh

Pengalaman kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado” menyatakan bahwa hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara Parsial dan Simultan terhadap Kinerja karyawan Rumah Makan di Manado.

3. Pengaruh kompensasi (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) karyawan secara simultan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo

Pada penelitian ini hasilnya mendukung hipotesis yang ketiga, karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Pengalaman kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 76,4 > F_{tabel} 3,29$. Maka berdasarkan hasil tersebut, variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara positif dan simultan terhadap variabel Y .

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, Pada penelitian ini yang berjudul “Analisis Kompensasi dan Pengalaman Kerja karyawan terhadap Kinerja pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo” yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis data primer dan sekunder melalui pembagian kuesioner terhadap 35 orang dari 3 rumah makan sebagai perwakilan responden di kecamatan Wajo, maka hasil kesimpulan yang dapat dikutip yaitu:

- A. Berdasarkan hasil uji F, pada variabel Kompensasi dan Pengalaman kerja secara simultan saling berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan di Kecamatan Wajo.
- B. Berdasarkan hasil uji T, variabel Kompensasi terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan dan variabel Pengalaman kerja terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada rumah makan di Kecamatan Wajo berdasarkan hasil kuesioner responden.

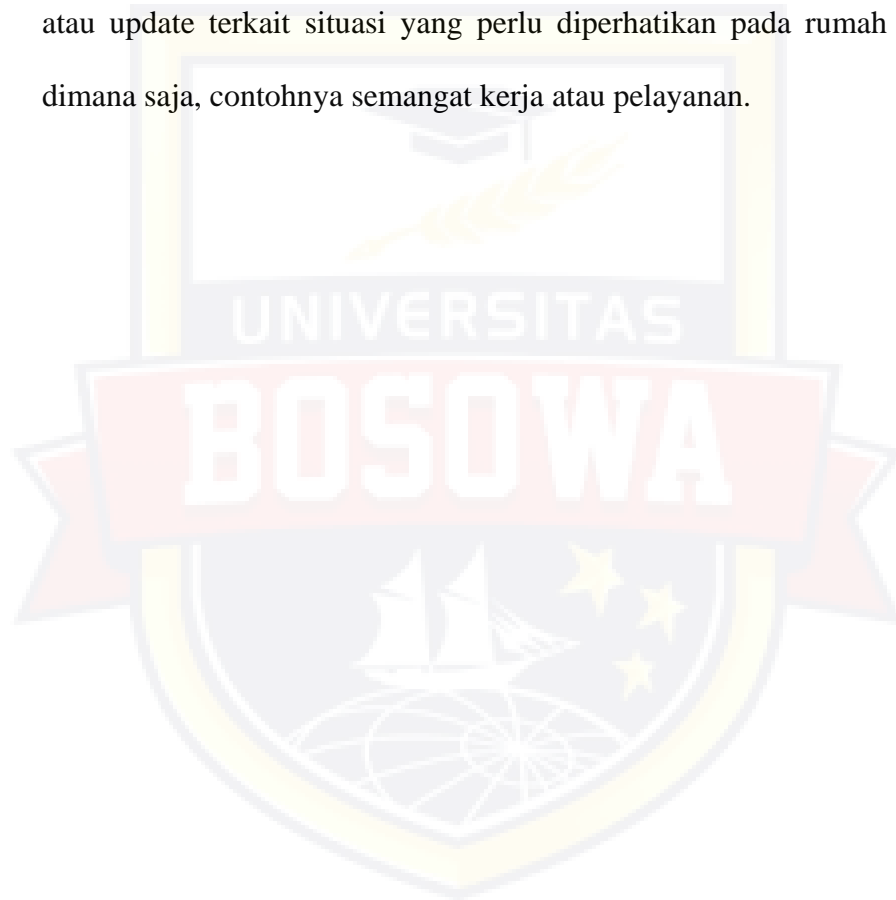
2. Saran

- A. Untuk pengusaha rumah makan di kecamatan Wajo, Makassar

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini menjadi hasil tambahan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dan saling memberi keuntungan bagi pihak pengusaha dan karyawan.

B. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan dengan melalui hasil penelitian ini, para peneliti berikutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan lebih menyempurnakan hasil penelitian kedepannya dalam aspek tempat, lokasi dll yang berbeda. Juga dengan menggunakan variabel yang lebih terbaru atau update terkait situasi yang perlu diperhatikan pada rumah makan dimana saja, contohnya semangat kerja atau pelayanan.



DAFTAR PUSTAKA

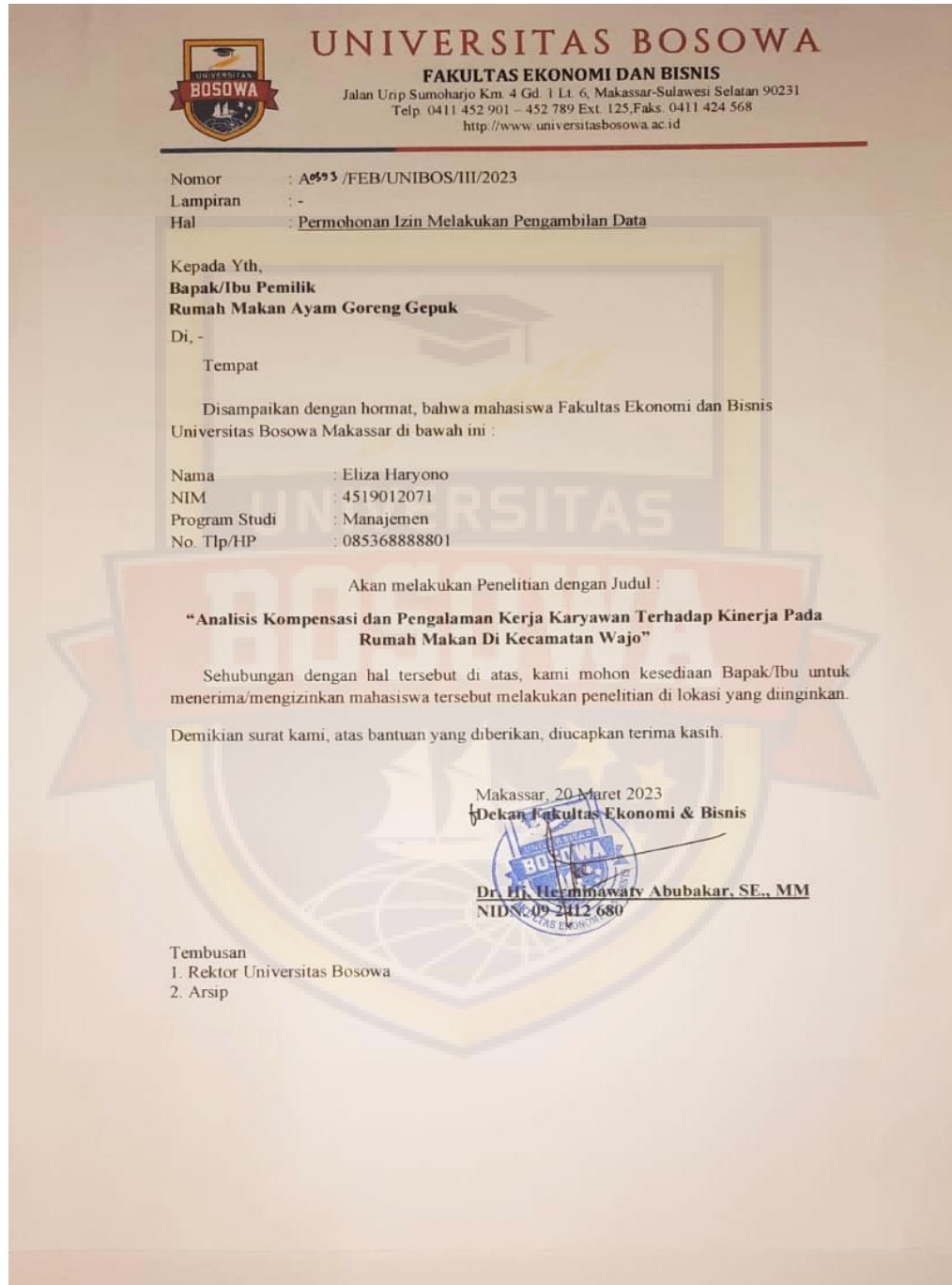
- B, Prasetyo, 2015. 2. BAB 2(6-33).pdf. Diakses pada 13 Februari 2023. <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BAB%202%286-33%29.pdf>
- Candrawardhani, Shirley, 2023, Kompensasi Adalah: Definisi, Tujuan Pemberian, dan Jenisnya, diakses pada 20 Februari 2023, <https://www.kitalulus.com/bisnis/kompensasi-adalah>
- Darwis, Mane, A.Arifuddin et al., 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik,
- Dqlab.id, 2021, Analisis Data Kuantitatif, Kenali Analisis Deskriptif, diakses pada 18 Februari 2023. <https://www.dqlab.id/analisis-data-kuantitatif-kenali-analisis-deskriptif>
- E, Azizah N, 2020, Bab ii Landasan teori, Diakses pada 13 Maret 2023, <http://etheses.iainkediri.ac.id/1264/3/931336615%20BAB%20II.pdf>
- Ismail, 2016, Landasan Teori 2.1, diakses pada 31 Januari 2023, <https://repository.uin-suska.ac.id/2803/3/BAB%20II.pdf>
- Konsultanstatistik.com, 2023, Uji F dan uji T pada analisis linear berganda., diakses pada 20 Februari 2023 <https://www.konsultanstatistik.com/2021/01/uji-f-dan-uji-t-pada-analisis-regresi.html>

- Lambelu, Iin Rizki, 2022, 2022IIN RIZKI LAMBELU.Pdf, diakses pada 18 Februari 2023, <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/1872>
- L, Lubis, 2017, bab ii Landasan teori, Diakses pada 12 Maret 2023, <http://repo.darmajaya.ac.id/150/3/17.%20BAB%20II.pdf>
- M. Prawiro, 2020, pengertian kinerja: indikator dan faktor yang mempengaruhi kinerja, diakses pada 20 Februari 2023, <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/pengertian-kinerja.html>
- Manullang. 2004. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- N, Magfiroh Z, 2020, 5. BAB II.pdf - IAIN Kudus Repository, Diakses pada 13 Maret 2023, <http://repository.iainkudus.ac.id/3761/5/5.%20BAB%20II.pdf>
- N, Yanti, 2021. babII.pdf. Diakses pada 31 Januari 2023. <http://portaluqb.ac.id:808/158/4/BAB%20II.pdf>
- NIM, SWS, 2020. Bab2.pdf. Diakses pada 10 Februari 2023. <http://digilib.iainkendari.ac.id/2940/3/BAB%202.pdf>
- Nugroho, Ms, 2015, bab II. Diakses pada 31 januari 2023. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/897/05.2%20bab%202.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- repository.untag-sby.ac.id. 12 Juli 2021. BAB II.pdf. Diakses pada 13 Februari 2023. <http://repository.untag-sby.ac.id/10107/3/BAB%20II.pdf>

- Riadi, Muchlisin, 2020, Pengalaman kerja (pengertian, aspek, pengukuran dan manfaat), diakses pada 13 Maret 2023, <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/pengalaman-kerja.html>
- S, Rohim, 2015. BAB II.pdf. Diakses pada 31 Januari 2023. <https://digilib.uinsa.ac.id/2723/5/BAB%20II.pdf>
- Safnidawaty, 2020. Apa itu populasi dan sampel dalam penelitian. Diakses pada 10 Februari 2023. <https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/>
- Sejati, 2014. BAB II (10417141035).pdf. Diakses pada 13 Februari 2023. <https://eprints.uny.ac.id/18599/4/BAB%20II%20%2810417141035%29.pdf>
- Syarah, Deuis Siti, 2018. 4_bab1.pdf. Diakses pada 12 Februari 2023. http://digilib.uinsgd.ac.id/18587/4/4_bab1.pdf
- S, Yoan, 2022, Bab ii Kajian Pustaka, Diakses pada 13 Maret 2023, <http://repository.stei.ac.id/7319/3/BAB%20II%20-%20KAJIAN%20PUSTAKA.pdf>
- T, Utami, 2012. BAB 2 -08404244009.pdf. Diakses pada 13 Februari 2023. <https://eprints.uny.ac.id/9030/3/BAB%20%20-08404244009.pdf>
- Wariati, Nana, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.3, No.3

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Surat Ijin Meneliti



UNIVERSITAS BOSOWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
 http://www.universitasbosowa.ac.id

Nomor : A0593 /FEB/UNIBOS/III/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pemilik
Rumah Makan Ayam Goreng Gepuk
 Di, -
 Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Eliza Haryono
 NIM : 4519012071
 Program Studi : Manajemen
 No. Tlp/HP : 085368888801

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Analisis Kompensasi dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan Di Kecamatan Wajo”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 20 Maret 2023
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Dr. Hj. Hermawaty Abubakar, SE., MM
 NIDN. 09-2412-680

Tembusan
 1. Rektor Universitas Bosowa
 2. Arsip



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.1226/FEB/UNIBOS/VI/2023
Lampiran : -
Hal : Pemohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pimpinan
Kios Ceng Makassar
Di,
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Eliza Haryono
NIM : 4519012071
Program Studi : Manajemen
No. Telp/Hp : 085368888801

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Analisis Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan Di Kecamatan Wajo”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.


Makassar, 19 Juni 2023

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Hermawati Abubakar, SE., MM
NIDN. 09 2412 680

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

 **UNIVERSITAS BOSOWA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.039/FEB/UNIBOS/III/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pemilik
Rumah Makan Tanese
Di, -
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :


Nama : Eliza Haryono
NIM : 4519012071
Program Studi : Manajemen
No. Tlp/HIP : 08536888801

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Analisis Kompensasi dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan Di Kecamatan Wajo”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 20 Maret 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Hermawaty Abubakar, SE., MM
NIDN. 09 2412 680

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

2. Kuesioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Lampiran : 1 (set) Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :

Yth, Bapak/Ibu Rumah Makan

Perkenalkan nama saya Eliza Haryono (4519012071) mahasiswa tingkat akhir Universitas Bosowa Makassar, fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen sedang melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Kompensasi dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja pada Rumah Makan di Kecamatan Wajo** “. Adapun kuesioner ini dibuat sebagai sarana guna mendukung pembuatan skripsi yang menjadi syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya,
Penulis

Eliza Haryono

I. Identitas Responden

Nama :

Usia :

17 – 29 tahun 30 – 49 tahun >50 tahun

Jenis kelamin :

Laki - Laki Perempuan

Lama Bekerja : tahun/bulan

II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon memberikan tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan dan alternatif jawaban dan skor:
 - a. SS = Sangat Setuju (skor 5)
 - b. S = Setuju (skor 4)
 - c. N = Netral (skor 3)
 - d. TS = Tidak Setuju (skor 2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)
4. Kuesioner ini diisi oleh karyawan.

KOMPENSASI (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu atas pekerjaan yang dilakukan.					
2	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan usaha, kemampuan dan keterampilan.					
3	Saya mendapatkan tunjangan tambahan pada hari raya atau non hari raya.					
4	Saya mendapatkan asuransi kesehatan untuk dapat membantu kesejahteraan keluarga.					
5	Tunjangan yang diberikan adil dan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja .					

PENGALAMAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Lama waktu saya bekerja di rumah makan memudahkan saya dalam bekerja.					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien					
3	Semakin lama saya bekerja, maka pengalaman kerja saya menjadi luas dan dapat bekerja dengan baik					
4	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk					

	menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja					
5	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, membantu saya memahami prosedur kerja yang berlaku di rumah makan ini					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tugas yang diberikan					
2	Saya selalu patuh dan disiplin pada aturan dan tata tertib yang ditetapkan di rumah makan					
3	Saya dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan secara optimal					
4	Saya berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
5	Saya dapat melayani pembeli lebih baik agar mendapat kesan yang memuaskan dalam pelayanan					

3. Data Hasil Penelitian Variabel / Pembagian Kuesioner

Kompensasi (X1)						
No	Pertanyaan					jumlah
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	3	4	19
2	4	4	4	3	3	18
3	4	3	5	3	4	19
4	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	3	4	3	4	18
7	4	4	3	5	5	21
8	4	5	4	5	3	21
9	4	4	4	3	4	19
10	5	4	3	5	3	20
11	5	4	5	4	4	22
12	4	4	3	4	4	19
13	5	4	4	5	4	22
14	4	4	5	4	5	22
15	3	4	4	4	4	19
16	5	4	4	3	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	5	3	5	21
19	4	5	4	4	4	21
20	4	3	4	4	5	20
21	4	5	5	4	4	22
22	4	4	5	4	3	20
23	4	5	4	4	5	22
24	4	5	4	3	4	20
25	5	3	5	4	5	22
26	4	4	3	4	4	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	5	4	4	21
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	5	4	23
33	4	5	5	4	4	22
34	5	5	4	4	5	23
35	4	4	3	4	4	19

Pengalaman kerja

Pengalaman Kerja (X2)						
No	Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	4	24
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	5	5	5	24
7	5	5	4	5	5	24
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	3	4	5	4	4	20
13	4	4	5	4	4	21
14	4	4	3	4	3	18
15	5	4	3	4	5	21
16	4	3	4	5	5	21
17	4	4	5	4	3	20
18	3	4	4	5	5	21
19	4	5	5	3	4	21
20	3	4	4	4	5	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	4	4	4	21
23	5	4	5	3	4	21
24	4	5	4	3	5	21
25	4	4	5	4	3	20
26	5	4	4	4	4	21
27	4	4	4	5	4	21
28	4	5	4	4	4	21
29	5	4	4	4	4	21
30	5	4	5	5	4	23
31	4	4	4	4	4	20
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	5	3	5	21
34	4	4	5	4	5	22
35	5	3	4	4	5	21

Kinerja

Kinerja (Y)						
No	Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	4	4	23
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	5	5	5	24
4	4	5	5	5	5	24
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	5	5	24
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	4	5	4	21
9	4	4	5	4	4	21
10	4	4	4	4	5	21
11	4	4	5	4	4	21
12	4	3	4	5	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	4	4	21
15	4	5	5	4	4	22
16	5	4	5	3	5	22
17	4	4	4	5	4	21
18	4	5	5	5	5	24
19	5	4	4	4	4	21
20	4	3	5	5	5	22
21	5	4	4	4	5	22
22	5	5	4	3	4	21
23	4	4	4	5	5	22
24	5	4	4	4	5	22
25	4	4	5	4	4	21
26	4	4	4	4	5	21
27	4	5	4	4	5	22
28	4	4	5	4	5	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	5	4	5	22
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	5	5	24
33	5	5	5	4	3	22
34	4	4	5	4	4	21
35	4	5	5	4	4	22

4. Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,021	,020	,264	,103	,531**
	Sig. (2-tailed)		,903	,911	,125	,554	,001
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,021	1	-,037	,276	-,132	,485**
	Sig. (2-tailed)	,903		,835	,109	,450	,003
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,020	-,037	1	-,278	,111	,379*
	Sig. (2-tailed)	,911	,835		,105	,526	,025
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,264	,276	-,278	1	-,046	,511**
	Sig. (2-tailed)	,125	,109	,105		,794	,002
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,103	-,132	,111	-,046	1	,453**
	Sig. (2-tailed)	,554	,450	,526	,794		,006
	N	35	35	35	35	35	35
Kompensasi	Pearson Correlation	,531**	,485**	,379*	,511**	,453**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,025	,002	,006	
	N	35	35	35	35	35	35

		Correlations					Pengalaman Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	,129	-,017	,104	,034	,510**
	Sig. (2-tailed)		,461	,921	,553	,848	,002
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,129	1	,137	,008	,015	,504**
	Sig. (2-tailed)	,461		,432	,964	,930	,002
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	-,017	,137	1	-,022	-,043	,428*
	Sig. (2-tailed)	,921	,432		,899	,805	,010
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,104	,008	-,022	1	,176	,520**
	Sig. (2-tailed)	,553	,964	,899		,312	,001
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,034	,015	-,043	,176	1	,495**
	Sig. (2-tailed)	,848	,930	,805	,312		,003
	N	35	35	35	35	35	35
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	,510**	,504**	,428*	,520**	,495**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,010	,001	,003	
	N	35	35	35	35	35	35

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,284	,042	-,092	,068	,489**
	Sig. (2-tailed)		,099	,810	,598	,699	,003
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	,284	1	,200	-,101	-,117	,510**
	Sig. (2-tailed)	,099		,249	,562	,504	,002
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,042	,200	1	,038	-,021	,499**
	Sig. (2-tailed)	,810	,249		,827	,905	,002
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	-,092	-,101	,038	1	,228	,468**
	Sig. (2-tailed)	,598	,562	,827		,188	,005
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	,068	-,117	-,021	,228	1	,492**
	Sig. (2-tailed)	,699	,504	,905	,188		,003
	N	35	35	35	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	,489*	,510**	,499**	,468**	,492**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,002	,005	,003	
	N	35	35	35	35	35	35

Uji Reliabilitas Cronbach Alpa

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,689	18

5. Hasil Uji Hipotesis

Analisis linear berganda, Uji T, dan Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,816	,413

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,129	2	13,065	76,419	,000 ^b
	Residual	5,471	32	,171		
	Total	31,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,364	1,806		2,417	,022
	Kompensasi	,186	,057	,249	3,286	,002
	Pengalaman Kerja	,636	,051	,938	12,361	,000

a. Dependent Variable: Kinerja