

**PENGARUH MOTIVASI KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

ADIB LAZWARD IRKHAMI

NPM.21601081489



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN**

2020

**PENGARUH MOTIVASI KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

ADIB LAZWARD IRKHAMI

NPM.21601081489



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PRODI MANAJEMEN

2020

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, Kompensasi dan Pengalaman Kerja sebagai variabel independen, sedangkan variabel Kinerja Karyawan adalah variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun menggunakan metode KMO (*Kaiser Meyer Olkin*). Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 25.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kompensasi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan. Variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun, variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun, variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.

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

ABSTRACT

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

The results showed that the variables of motivation, compensation, and work experience had a simultaneous effect. Motivation variables partially influence the Employee Performance of CV. Putra Nusantara Sejahtera Madiun City, the compensation variable has a partial effect on the employee performance of CV. Putra Nusantara Sejahtera Madiun City, Work Experience variable partially influences the employee performance of CV. Putra Nusantara Sejahtera, Madiun City.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Experience and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

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

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang, berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Menurut Simamora dan Jufrihan (2017) kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan, kerjasama antara perusahaan dan para karyawan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

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

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

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

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

CV. Putra Nusantara Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi perlengkapan rumah tangga, sebagai penyuplai peralatan rumah tangga dan sejenisnya dalam perusahaan tersebut memiliki target

penjualan sebesar 800 unit yang harus terjual setiap bulannya, disisi lain pihak perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang komunikatif dan mampu berinteraksi secara optimal dengan konsumen. Lalu dalam kegiatannya CV. Putra Nusantara Sejahtera mengoperasikan karyawannya dengan menawarkan produk peralatan rumah tangga kepada pertokoan di wilayah Jawa Timur untuk diajak bekerja sama dan menyuplaikan produknya untuk dijual kembali oleh pertokoan tersebut. Namun seperti perusahaan pada umumnya, di perusahaan ini juga memiliki struktur organisasi yang pekerjanya tidak hanya berfokus sebagai *salesman*, tapi juga beroperasi mengelola CV. Putra Nusantara Sejahtera.

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

Tabel 1.1
Target penjualan tujuh bulan terakhir

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

Sumber: Personalia Umum CV. Putra Nusantara Sejahtera

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

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

1.2 Rumusan Masalah

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

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

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

4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat serta hasil dari penelitian ini di harapkan mampu menjadi sarana dalam penerapan ilmu yang telah di dapat selama kuliah pada bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan atau referensi dalam pengembangan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Islam Malang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terkait pengaruh motivasi, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya fokus penelitian tentang kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan CV. Putra Nusantara Sejahtera

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi sumber referensi perusahaan CV. Putra Nusantara Sejahtera untuk mengolah karyawan menjadi lebih efektif serta meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

4.4 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komoensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun. Penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 68 responden. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Motivasi kerja, kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.
- c. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.
- d. Pengalaman kerja berppengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun.

4.3 Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan dengan baik sesuai prosedur pada perusahaan, tetapi terdapat beberapa kekurangan dari penelitian ini yaitu:

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

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

5.4 Saran

a. Bagi Perusahaan

1. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan variabel yang mempunyai nilai rata – rata terendah dalam hal ini variabel motivasi kerja agar kinerja dari karyawan dapat meningkat.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan seminar atau pelatihan agar karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja dan menambah pengalaman kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya 3 variabel, oleh sebab itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis organisasi/perusahaan lain sebagai objek penelitian. Untuk menambah keilmuan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Djauzak. 2014. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Alimudin, Kurniawan. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1(2): 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Efendi, Marihot Tua. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Fernanda. 2016. "Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta". Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. Vol 5(2): 81.
- Foster, Bill. 2019. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2016. *Analisis Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizan. 2017. "Efek mediasi kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol 17(1): 1-3.
- Kasiram. 2018. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Maliki Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyono, Achmad. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: BPFE

- Rahmawati. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5(4): 1.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, SP, dan Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagin, Sondang P. 2011. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Afrina. 2015. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam". Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam.
- Sugiyono. 2015. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, Hendri. 2013. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.