

## Analisis Deteksi Dini Penentu Kompensasi

Oberlian<sup>1\*</sup>, Sugeng Karyadi<sup>2</sup>, Suparman<sup>3</sup>, Ismuhadi<sup>4</sup>, Mustika<sup>5</sup>

<sup>1\*</sup> Universitas Mpu Tantular, Kota Administrasi Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

<sup>2</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia.

<sup>3</sup> Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin, Kabupaten Toli Toli, Provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia.

<sup>4</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumi Persada, Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh, Indonesia.

<sup>5</sup> Universitas Muhammadiyah Jambi, Kota Jambi, Provinsi Jambi, Indonesia.

Email: oberlian750@gmail.com<sup>1\*</sup>, sugeng.karyadi@ulm.ac.id<sup>2</sup>,  
suparman@stiemujahidin.ac.id<sup>3</sup>, hadhy.virgo@gmail.com<sup>4</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap kompensasi karyawan di PT. GCF Semarang. Riset ini memakai metode kuantitatif. Peneliti memakai data primer, yakni informasi diperoleh secara langsung dari responden yang terlibat dari jawaban kuisioner yang sudah disebar. Peneliti menerapkan skala Likert yang telah dimodifikasi dengan skor 1-5. Pengambilan sampel memakai metode sensus sehingga jumlah sampel sama dengan populasi sebanyak 69 karyawan PT. GCF Semarang. Analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) bantuan software SmartPLS versi 3.29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja dan prestasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kompensasi karyawan PT. GCF Semarang. Disisi lain, secara simultan pengalaman kerja dan prestasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kompensasi karyawan PT. GCF Semarang.

**Kata kunci:** Kinerja; Pengalaman; Kompensasi; Prestasi; Karyawan.

**Abstract.** This study aims to empirically test the influence of work experience and work performance on employee compensation at PT. GCF Semarang. This research uses quantitative methods. The researcher uses primary data, namely information obtained directly from respondents as seen from the answers to the questionnaires that have been distributed. The researcher applies a modified Likert scale with a score of 1-5. Sampling uses the census method so that the number of samples is the same as the population of 69 employees of PT. GCF Semarang. Data analysis uses the Partial Least Square (PLS) approach assisted by SmartPLS software version 3.29. The results of this study indicate that partially work experience and work performance positively and significantly affect employee compensation at PT. GCF Semarang. On the other hand, simultaneously work experience and work performance positively and significantly affect employee compensation at PT. GCF Semarang.

**Keywords:** Performance; Experience; Compensation; Achievement; Employees.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki berbagai sumber daya, hasil yang optimal tidak akan tercapai tanpa didukung oleh SDM yang berkinerja baik. Keberhasilan suatu perusahaan sering kali dapat diukur melalui kinerja SDM-nya, yang mana peran SDM yang terus berkembang dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Untuk memperoleh tenaga kerja yang kompeten, siap pakai, dan berprestasi, perusahaan dapat mengembangkan sumber daya manusia tersebut melalui pengalaman kerja dan prestasi yang dicapai di tempat kerja. Pengalaman dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi yang tepat. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi mencakup seluruh bentuk pendapatan, baik berupa uang, barang langsung, maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang efektif meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi dan kinerja karyawan.

Pengelolaan kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya, mempertahankan karyawan, serta meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, bahkan menyebabkan tingginya angka perputaran karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai sangat penting untuk memenuhi ekspektasi karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Ronny *et al.* (2024), kerja keras karyawan seharusnya dihargai dengan imbalan yang setimpal atas kontribusi yang telah diberikan. Pengalaman kerja merujuk pada pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui pekerjaan yang dijalani, yang dapat meningkatkan kemampuan profesional serta nilai individu di pasar tenaga kerja. Poerwodarminto (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah "sesuatu yang telah

dirasakan, diketahui, dan dikerjakan." Dengan bertambahnya pengalaman, seseorang dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan profesionalnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saingnya di pasar kerja. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kompensasi melalui beberapa aspek, antara lain: (1) Keterampilan dan pengetahuan, yang meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja, (2) Produktivitas, yang cenderung meningkat karena pengalaman dapat mengarah pada efisiensi dalam bekerja, (3) Tanggung jawab, yang semakin besar seiring dengan bertambahnya pengalaman, dan (4) Nilai jual, yang meningkat di pasar kerja seiring dengan peningkatan pengalaman dan keahlian. Oleh karena itu, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam penentuan kompensasi yang sesuai dan adil. Selain itu, setiap karyawan seharusnya memahami makna kerja yang lebih mendalam. Kerja bukan hanya sekadar untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga merupakan bagian dari upaya pengembangan perusahaan dan diri pribadi. Kerja memiliki keterkaitan erat dengan prestasi, yang mencerminkan penilaian terhadap kualitas kerja seseorang. Sebagai bagian dari organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintah, karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2020), prestasi kerja mencakup hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan, baik dari sisi kuantitatif (hasil kerja) maupun kualitatif (tingkah laku kerja), yang meliputi aspek kemampuan, kedisiplinan, inisiatif, dan lainnya. PT. GCF Semarang adalah perusahaan yang bergerak di bidang properti. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja dan pendidikan terhadap kompensasi karyawan di PT. GCF Semarang.

## Tinjauan Literatur

### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kompensasi

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam proses perekrutan karyawan. Dalam

menjalankan tugas yang diberikan, pengalaman kerja dapat menjadi elemen yang mendukung kinerja individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi. Dengan bertambahnya pengalaman, kemungkinan untuk mencapai hasil yang optimal dalam kinerja menjadi lebih besar. Sebaliknya, kurangnya pengalaman dapat meningkatkan risiko kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Terdapat beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang dapat dikategorikan sebagai berpengalaman, antara lain lama masa kerja, keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan pengalaman yang cukup luas dan pengetahuan yang memadai, diharapkan karyawan akan memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang berpengalaman.

Pengalaman kerja telah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan. Secara umum, semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kompensasi yang dapat diterima, baik berupa gaji, tunjangan, maupun bentuk kompensasi lainnya. Pengalaman kerja juga sering dikaitkan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai karyawan di mata perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Fajar (2011), ditemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompensasi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah: H1: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kompensasi.

### **Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kompensasi**

Prestasi kerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi ini merupakan manifestasi dari upaya dan aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa yang bernilai. Menurut Moekijat (2016), prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh dari kemampuan dan usaha individu dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mencapai prestasi yang baik, sering kali diperlukan adanya

kompetisi dan usaha keras, karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam mencapai hasil yang optimal. Penilaian terhadap prestasi kerja bertujuan untuk menilai nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta sebagai salah satu dasar dalam menetapkan sistem pengupahan yang lebih teratur, sistematis, dan adil. Namun, penilaian prestasi kerja tidak hanya terbatas pada penentuan struktur upah, tetapi juga digunakan untuk menciptakan keseimbangan dalam pemberian kompensasi yang adil bagi setiap karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Fajar (2011) menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah: H2: Prestasi kerja berpengaruh terhadap kompensasi.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang telah disebar. Skala Likert yang dimodifikasi dengan rentang skor 1 hingga 5 diterapkan untuk mengukur tanggapan responden terhadap item-item yang ada dalam kuesioner. Untuk pengambilan sampel, digunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 69 responden yang merupakan karyawan PT. GCF Semarang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan dua jenis model, yaitu *measurement (outer) model* untuk menguji validitas dan reliabilitas. Validitas diuji melalui analisis *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta dengan mencocokkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* untuk setiap variabel yang diteliti. Sementara itu, reliabilitas diuji menggunakan analisis *composite reliability*. Proses analisis data dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Squares (PLS)*, yang dibantu dengan penggunaan perangkat lunak *SmartPLS versi 3.29*.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji Validitas (Convergent Validity)

Nilai *loading factor* untuk setiap indikator berkisar antara 0,708 hingga 0,893, yang semuanya lebih besar dari 0,70, menunjukkan bahwa setiap indikator dapat diandalkan dalam mengukur kinerja karyawan. Tingkat keandalan indikator-indikator tersebut ditunjukkan oleh nilai *alpha* dan *composite reliability*, yang keduanya lebih besar dari 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel dalam model dapat dipercaya dan keandalan konstruk tiap indikator bervariasi. Selanjutnya, karena seluruh nilai *AVE* (Average Variance Extracted) lebih tinggi dari 0,5, yang menunjukkan tingkat konvergensi yang baik, maka semua indikator memenuhi syarat konvergensi yang kuat.

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficient

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P- Values
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> ) → Kompensasi (Y)	0.366	0.156	2.447	0.031
Prestasi Kerja (X <sub>2</sub> ) → Kompensasi (Y)	0.196	0.112		0.023

Tabel 2 menunjukkan bahwa *t-statistics* untuk pengalaman kerja adalah 2,447, yang lebih tinggi dibandingkan dengan *t-tabel* (1,65), sementara nilai *p* adalah 0,031, yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi karyawan PT. GCF Semarang, sehingga H1 diterima. Untuk prestasi kerja, *t-statistics* yang diperoleh adalah 1,742, lebih tinggi dari *t-tabel* (1,65), dengan nilai *p* sebesar 0,023, yang juga lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi karyawan PT. GCF Semarang, sehingga H2 diterima.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, baik pengalaman kerja maupun prestasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi karyawan PT. GCF Semarang. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kompensasi karena karyawan dengan pengalaman cenderung memiliki keterampilan

Tabel 1. Hasil R-Square

	R-Square Adjusted
Kompensasi (Y)	0,594

Tabel 1 menunjukkan bahwa kompensasi (Y) memperoleh nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,594, yang mengindikasikan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain pengalaman kerja dan prestasi kerja, sebesar 59,4%. Sementara itu, sisa 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

### Uji Path Coefficient

Hipotesis diterima jika nilai *t-statistics* lebih besar dari *t-tabel* atau nilai *p* kurang dari 0,05.

dan pengetahuan yang lebih baik. Mereka juga lebih cepat dalam memahami permasalahan, mengambil keputusan yang tepat, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pengalaman kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan efisien. Srisulistiwati *et al.* (2023) menyatakan bahwa kompensasi adalah alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas, memotivasi pekerja, serta meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fajar (2011), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Selain itu, prestasi kerja juga memiliki dampak positif terhadap kompensasi karyawan. Prestasi yang baik tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga berpengaruh terhadap tingkat kompensasi yang diterima. Hal ini berkaitan dengan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang lebih besar diberikan kepada karyawan yang

memiliki prestasi kerja yang baik, masa kerja yang panjang, dan tingkat tanggung jawab yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan temuan Fajar (2011) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Artinya, semakin tinggi prestasi kerja, semakin besar kompensasi yang diterima karyawan.

## Kesimpulan

Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi karyawan di PT. GCF Semarang. Selain itu, prestasi kerja juga berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima karyawan perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil analisis data, nilai  $R^2$  untuk kinerja karyawan (Y) adalah 0,594, yang menunjukkan bahwa 59,4% dari variabilitas kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pengalaman kerja dan prestasi kerja, sementara sisa 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji kompensasi karyawan di perusahaan swasta dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, yang dapat mempengaruhi kompensasi karyawan. Peneliti juga dapat menerapkan metode yang berbeda, seperti wawancara, untuk memperluas pembahasan dan memperoleh informasi yang lebih akurat dari para informan.

## Daftar Pustaka

- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 532-541. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.4451>.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20. <http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>.
- Edward, Y. R., Karyadi, S., Usmia, S., Dharmawan, D., & Durya, N. P. M. A. (2024). Analysis Of The Influence Of Compensation And Working Environment On Loyalty In American Fast Food Restaurants Employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 309-313.
- Fajar, M. R. (2011). *Pengaruh Pengalaman dan Prestasi kerja Terhadap Tingkat Penerimaan Upah Karyawan pada CV. Dharma Utama (Duta Catering) Kota Batu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Manao, Y., Sinaga, J. B. L. A. B., Sitorus, A. B., & Togatorop, Y. Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauuprat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900>.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2007). kamus umum Bahasa Indonesia, balai pustaka. *Jakarta. Hal, 50*.
- Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Fajar Putra Plasindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4633-4647.
- Setiawan, A. F., Rizqi, M. A., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT

- PLN (Persero) UPT Gresik. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 93-107. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15365>.
- Sholiha, E. M. A., & Supriyatin, S. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(1).
- Sijabat, L., Manalu, F. M., & Hasibuan, R. (2021). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR DANA NAGOYA BATAM. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(1), 57-65. <https://doi.org/10.33373/eq.v8i1.5192>.
- Srisulistiowati, D. B., Pratiwi, R., Karyadi, S., Anwar, H. M., & Judijanto, L. (2023). Analysis Of The Influence Of Leadership, Non-Physical Work Environment And Compensation On Performance Of Workers In National Construction Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2806-2810. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1736>.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26.
- Yasin, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEAN, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).