Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Henrison Inti Persada

Maharani Fajariyanti [1)], Liling Listyawati [2)], Fedianty Augustinah [3)], Damajanti Sri Lestari [4)]
[1) 2) 3)] Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Email: maharanifajariyanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sebagai berikut: (1) kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja, (2) kompensasi terhadap kinerja, serta (3) pengalaman kerja terhadap kinerja. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Henrison Inti Persada, dengan sampel sebanyak 80 responden yang berasal dari divisi 1 hingga divisi 6. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling, dimana pemilihan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan peneliti. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal sesuai dengan karakteristik masalah yang diteliti. Data dikumpulkan melalui pencatatan dokumen dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t (5,788) > (1,664) dengan nilai signifikan (0,000) < (0,05). Namun, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t (0,740) < (1,664) dan nilai signifikan (0,462) > (0,05). Secara simultan, kompensasi dan pengalaman kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Pengalaman Kerja

Abstract

This study aims to analyze the following effects: (1) compensation and work experience on employee performance, (2) compensation on employee performance, and (3) work experience on employee performance. The population of this study includes all employees of PT Henrison Inti Persada, with a sample of 80 respondents selected from divisions 1 to 6. The sampling technique employed is non-probability sampling using a purposive sampling method, where the sample is chosen based on the researcher's considerations. This research adopts a causal quantitative design, aligning with the characteristics of the investigated issue. Data were collected through document recording and questionnaires and analyzed using multiple linear regression techniques. The results indicate that, partially, compensation has a significant influence on employee performance based on the t-test (5.788) > (1.664) and a significance value of (0.000) < (0.05). However, work experience does not significantly affect employee performance based on the t-test (0.740) < (1.664) and a significance value of (0.462) > (0.05). Simultaneously, compensation and work experience together have an impact on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Work Experience*

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan utama yang ingin dicapai, salah satunya adalah meraih keuntungan maksimal untuk mendukung keberlanjutan dan pencapaian tujuan lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, dan menindaklanjuti seluruh kegiatan yang berlangsung di dalamnya. Baik usaha yang sederhana maupun kompleks, keduanya memerlukan sumber daya manusia sebagai elemen inti yang menggerakkan proses bisnis. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, salah satu strategi yang paling efektif adalah pemberian kompensasi yang sesuai, yang dapat memberikan motivasi dan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Manajemen sumber daya manusia, menurut Eddy Sutrisno (2015:5), adalah bidang strategis yang bertujuan mengelola individu secara efektif dengan memahami perilaku manusia dan keahlian manajerial.

Kompensasi sebagaimana diungkapkan oleh Simamora (2004:442), mencakup pengembalian finansial serta tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi finansial, yang meliputi gaji, upah, insentif, serta tunjangan, memberikan dampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedarmayanti juga menambahkan bahwa kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan atau pensiun, menjadi faktor yang penting dalam menciptakan rasa keadilan dan kepuasan di kalangan karyawan. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan yang akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan timbulnya konflik.

Kinerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi. Menurut Noermijati (2013), pengukuran kinerja karyawan harus menggunakan standar yang jelas untuk menilai sejauh mana hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu berhasil melaksanakan tugas dan peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi kinerja secara objektif, agar dapat melihat kontribusi sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja yang akurat juga memudahkan perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran.

Karyawan dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan, sehingga perusahaan wajib memberikan penghargaan yang layak atas kinerja mereka. Salah satu bentuk penghargaan tersebut adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Dengan kompensasi yang adil, hubungan antara karyawan dan perusahaan akan semakin terjalin dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. PT Henrison Inti Persada, yang didirikan pada tahun 1996 dan berlokasi di Kabupaten Sorong, Papua Barat, adalah contoh perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) dan memiliki daya serap tenaga kerja yang cukup tinggi. Perusahaan ini memberikan berbagai bentuk kompensasi, baik finansial langsung seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun tidak langsung seperti tunjangan kesehatan dan fasilitas pensiun. Kompensasi ini diberikan dengan harapan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Selain kompensasi, pengalaman kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Robbins dan Timothy (2008:162) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah faktor yang mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang dapat mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki lebih matang. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan,

semakin besar kemungkinan mereka untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, kombinasi antara kompensasi yang layak dan pengalaman kerja yang memadai dapat menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang semakin luas akan meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja, sementara kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas individu, tetapi juga pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Henrison Inti Persada."

LANDASAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima oleh individu sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks organisasi, kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Mathis & Jackson, 2021). Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga aspek non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karir, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Armstrong, 2022).

Menurut Bernadin (2020), kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan salah satu faktor utama dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi turnover karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai faktor, seperti standar pasar dan kondisi internal, saat menentukan kebijakan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

Penentuan kompensasi juga harus memperhatikan aspek keadilan dan keseimbangan. Kompensasi yang tidak adil atau tidak sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi (Greenberg, 2019). Dalam hal ini, pendekatan manajerial yang transparan dan berbasis pada kinerja serta kontribusi individual sangat penting untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan mencerminkan pencapaian dan memberikan insentif yang memadai untuk perkembangan karyawan ke depannya.

Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi terdiri dari berbagai jenis yang dapat dibedakan berdasarkan bentuknya, meliputi:

1. Kompensasi Finansial

   Kompensasi finansial adalah bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan berupa uang atau tunjangan langsung. Jenis kompensasi ini mencakup gaji pokok, tunjangan transportasi, tunjangan makan, bonus, dan insentif lainnya (Mathis & Jackson, 2021). Gaji pokok biasanya ditentukan berdasarkan jabatan dan tingkat tanggung jawab, sedangkan bonus dan insentif diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja tertentu. Kompensasi finansial ini berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan serta menjadi motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kompensasi Non-Finansial

   Selain kompensasi finansial, kompensasi non-finansial juga penting untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Jenis kompensasi ini meliputi penghargaan dalam bentuk pengakuan, kesempatan untuk pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang mendukung (Armstrong, 2022). Penghargaan non-finansial dapat berupa sertifikat penghargaan, pelatihan keterampilan, atau peluang untuk naik jabatan. Kompensasi

non-finansial ini berperan penting dalam menjaga semangat dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Kompensasi Keuntungan Tambahan

   Kompensasi keuntungan tambahan mencakup berbagai fasilitas atau program kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan, pensiun, atau cuti tahunan (Bernadin, 2020). Program ini memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan, membantu mereka dalam merencanakan masa depan dan merasa lebih aman secara finansial. Keuntungan tambahan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat retensi, tetapi juga sebagai salah satu cara organisasi untuk menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam organisasi, yang mencerminkan sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robinson & Judge, 2020). Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga hubungan antara karyawan dan manajer dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 2022).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, keterampilan, sumber daya yang tersedia, serta lingkungan kerja yang kondusif (Mathis & Jackson, 2021). Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, sementara keterampilan yang memadai memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Selain itu, sumber daya yang cukup dan lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa semua faktor tersebut terpenuhi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penilaian kinerja karyawan yang objektif dan adil sangat penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta memberikan dasar yang jelas untuk pengambilan keputusan terkait kompensasi, promosi, dan pengembangan karir (Bernadin, 2020). Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja yang transparan dan berbasis pada hasil yang terukur akan membantu karyawan untuk memahami ekspektasi organisasi dan meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan adanya penilaian kinerja yang tepat, organisasi dapat memaksimalkan potensi setiap karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merujuk pada waktu dan jenis pekerjaan yang telah dijalani oleh seseorang dalam karirnya, yang memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis yang relevan dengan bidang pekerjaan yang dijalani (Robinson & Judge, 2020). Pengalaman kerja tidak hanya mencakup periode bekerja di suatu organisasi, tetapi juga mencakup pengalaman dalam menangani tantangan pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja, serta pengembangan keterampilan teknis dan manajerial. Pengalaman ini menjadi aset penting bagi karyawan, karena semakin banyak pengalaman yang dimiliki, semakin besar kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

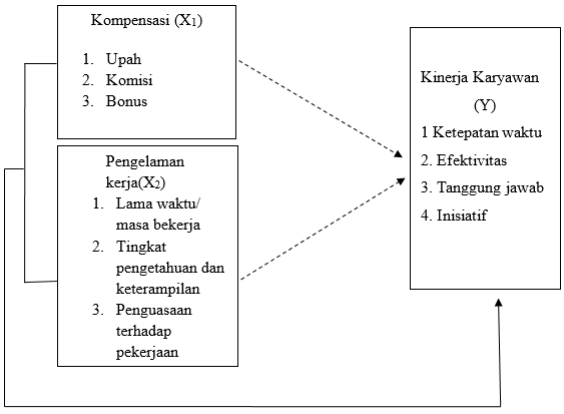
Pengalaman kerja juga memengaruhi kinerja dan perkembangan karir seseorang. Menurut Armstrong (2022), pengalaman yang luas dalam berbagai posisi atau tugas dapat memperkaya pengetahuan karyawan dan meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan yang lebih baik. Pengalaman kerja yang beragam memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan yang lebih kompleks dan memperluas perspektif dalam menghadapi situasi yang beragam. Oleh karena itu, organisasi cenderung memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki

pengalaman lebih dalam untuk mengisi posisi yang lebih tinggi atau kompleks.

Selain itu, pengalaman kerja juga berperan penting dalam proses pembelajaran dan adaptasi karyawan terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Bernadin (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang dialami dalam pekerjaan sebelumnya. Pengalaman tersebut membentuk kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, serta mempercepat proses pengambilan keputusan dalam situasi yang serupa di masa depan. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan karyawan yang kompeten dan mampu berkontribusi lebih besar bagi organisasi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah peneliti (2024)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:
Simultan = ——————→
Parsial = - - - - - - - - - - →

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai pendekatan yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Hendrison Inti Persada yang terletak di Kabupaten Sorong, Papua Barat, sekitar 42 km dari ibu kota Kabupaten Sorong. Lokasi ini dipilih karena relevansi perusahaan dengan topik penelitian yang membahas pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan keseluruhan elemen yang menjadi wilayah generalisasi. Populasi adalah kumpulan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Hendrison Inti Persada yang berada di divisi 6 klasafe, berjumlah 347 karyawan. Populasi ini dipilih karena karyawan di divisi tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti berusaha untuk menggali informasi yang dapat menggambarkan situasi umum di perusahaan, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas.

Sampel Penelitian

Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila jumlah populasi terlalu besar dan penelitian tidak dapat mempelajari semuanya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Karena jumlah populasi yang terlalu besar, yaitu 347 karyawan, penelitian ini menggunakan

perhitungan Teknik Slovin dengan tingkat kesalahan 10% untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis pengumpulan data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

   Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Data ini dikumpulkan oleh peneliti secara langsung melalui kuesioner yang diberikan kepada responden atau melalui wawancara dengan sumber pertama di tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data Sekunder

   Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka yang memberikan dukungan bagi peneliti, termasuk jurnal, skripsi, internet, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan literatur-literatur seperti buku, jurnal, artikel yang berhubungan dengan masalah penelitian untuk digunakan sebagai landasan teori.
2. Dokumentasi adalah pencarian data apa pun seperti buku, transkrip, catatan, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lain sebagainya.
3. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Teknik ini cocok digunakan jika jumlah responden besar dan tersebar luas. Peneliti menggunakan Google Form untuk menyebarkan kuesioner secara online kepada subjek yang memenuhi syarat.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu penjelasan yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan makna atau menspesifikasikan tindakan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut (Nazir, 2000:152). Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian, variabel-variabel yang relevan harus diidentifikasi dan dijelaskan sesuai dengan topik penelitian. Proses ini dikenal dengan sebutan definisi operasional, yang bertujuan agar konsep-konsep dalam penelitian dapat dipahami dengan jelas. Definisi operasional variabel juga sering dianggap sebagai penjelasan yang menyederhanakan makna suatu konsep agar dapat dipahami oleh masyarakat luas.

1. Kompensasi (X_1)

   Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi serta pencapaian target pekerjaan yang telah diselesaikan. Penghargaan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan memotivasi mereka. Beberapa indikator yang termasuk dalam kompensasi adalah:
   a) Upah: Upah adalah imbalan uang yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan. Upah ini diterima dalam bentuk uang dan merupakan hak pekerja yang ditetapkan di luar gaji pokok sebagai penghargaan terhadap kerja dan kontribusi mereka terhadap perusahaan.
   b) Komisi: Komisi adalah tambahan penghasilan yang diberikan setelah pekerja atau karyawan berhasil melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan oleh pimpinan.
   c) Bonus: Bonus adalah pemberian penghargaan di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kerja dan kontribusinya.

Pemberian bonus ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan.

2. Pengalaman Kerja (X_2)
   a) Lama Waktu atau Masa Kerja: Lama waktu bekerja dapat mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
   b) Kurangnya Keterampilan: Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.
   c) Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan: Penguasaan pekerjaan dan peralatan menunjukkan tingkat keahlian seseorang dalam menjalankan tugas yang melibatkan aspek teknis dan penggunaan alat kerja.
3. Kinerja Karyawan (Y)

   Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas di dalam organisasi, dengan fokus pada kualitas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan diukur dengan empat indikator utama, yaitu:
   a) Ketepatan Waktu: Ketepatan waktu mengukur sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dengan melihat koordinasi hasil kerja dan pengelolaan waktu yang efektif.
   b) Efektivitas: Efektivitas mengukur sejauh mana tujuan kelompok dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan.
   c) Tanggung Jawab: Tanggung jawab berkaitan dengan kewajiban individu untuk menjalankan tugas dengan penuh komitmen dan sesuai dengan wewenang yang dimiliki.
   d) Inisiatif: Inisiatif berhubungan dengan kreativitas dan ide-ide yang dimiliki karyawan dalam berkontribusi pada tujuan perusahaan. Inisiatif yang baik akan mendapat perhatian positif dari perusahaan dan atasan.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan informasi yang telah diperoleh atau terkumpul, dengan menerapkan rumus serta aturan yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Teknik analisis data yang diterapkan pada penelitian ini mencakup uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Uji Instrumen

Pengujian ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

   Menurut Sugiyono (2017), uji validitas merupakan instrumen yang digunakan untuk menilai ketepatan setiap item dalam kuesioner untuk mengukur variabel yang digunakan. Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan atau kevalidan suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika setiap item pernyataan atau pertanyaan mampu menggambarkan hal yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria validitas suatu variabel atau item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang dihitung menggunakan program SPSS.
2. Uji Reliabilitas

   Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas merupakan instrumen untuk menilai kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk tertentu. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan metode Cronbach Alpha. Suatu item atau kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, distribusi normal diuji melalui analisis grafik normal probability plot dan analisis statistik Kolmogorov-Smirnov.
   a) Pada metode P-Plot, normalitas dapat dilihat dari penyebaran titik data pada grafik terhadap garis diagonal.
   b) Pada metode Kolmogorov-Smirnov, distribusi dianggap normal jika nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05.
2. Uji Multikolinearitas

   Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, yang dapat diketahui melalui nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2018). Kriteria uji multikolinearitas yaitu nilai tolerance ≥ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10.
3. Uji Heteroskedastisitas

   Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidakseragaman varian dari residual antar observasi dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik atau memenuhi homoskedastisitas jika titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh variabel kompensasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Hendrison Inti Persada. Rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:
Y = Variabel kinerja karyawan
a = Konstanta
b_1 = Koefisien regresi untuk variabel kompensasi
b_2 = Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja
X_1 = Variabel kompensasi
X_2 = Variabel pengalaman kerja
e = Tingkat kesalahan (*error*)

Uji Hipotesis

Untuk menguji validitas hipotesis, digunakan dua pengujian, meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

1. Uji t (Uji Parsial)

   Uji t digunakan untuk menunjukan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t yaitu nilai t_{tabel} dengan signifikan 5% (α = 0,05). Kriteria penerimaan hipotesis t_{hitung} dan t_{tabel} dibandingkan dengan kriteria sebagai berikut:
   a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan < 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara parsial pada variabel dependen (H_a ditolak dan H_o diterima).
   b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial pada variabel dependen (H_a diterima dan H_o ditolak).
2. Uji F (Uji Simultan)

   Menurut (Ghozali, 2018) uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Pada penelitian ini dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji F yaitu nilai F_{tabel} dengan nilai signifikan 5%. Kriteria pengambilan keputusan dapat ditentukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut:
   a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 (Ghozali, 2018, p. 97). Nilai koefisien determinasi yang dilambangkan dengan R^2 berada dalam rentang nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang lebih kecil menunjukkan bahwa variabel terikat mempunyai kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variabel bebas.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60633410
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.072
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Uji normalitas bertujuan untuk menilai distribusi data dalam suatu kelompok atau variabel, guna memastikan apakah data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yang membandingkan distribusi data sampel dengan distribusi normal. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, data dianggap berdistribusi normal jika nilai p > 0,05. Uji ini penting karena banyak teknik analisis statistik, seperti regresi dan analisis varians, mengasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal untuk memastikan validitas hasil yang diperoleh. Jika data tidak terdistribusi normal, transformasi data atau penggunaan metode statistik non-parametrik mungkin diperlukan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

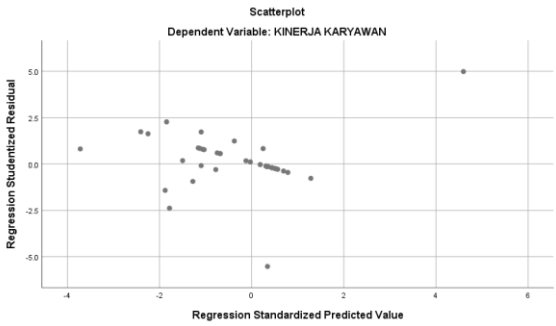
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	20.631	2.106		9.798	.000		
	KOMPENSASI	.503	.087	.552	5.788	.000	.994	1.007
	PENGALAMAN KERJA	-.023	.031	-.071	-.740	.462	.994	1.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghozali (2018:107), multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan estimasi parameter regresi yang tidak stabil dan meningkatkan kesalahan standar koefisien regresi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil analisis. Untuk mendeteksi multikolinearitas, digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Heteroskedastisitas dapat menunjukkan bahwa model regresi tidak sesuai karena variabilitas data tidak seragam pada seluruh rentang nilai

variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi asumsi homoskedastisitas, dimana varians residual tetap atau seragam di seluruh level variabel independen. Untuk itu, uji heteroskedastisitas penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memberikan estimasi yang efisien dan valid.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.631	2.106		9.798	.000
	KOMPENSASI	.503	.087	.552	5.788	.000
	PENGALAMAN KERJA	-.023	.031	-.071	-.740	.462

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan melalui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 20.631 + 0.503X_1 – 0.023X_2$$

Dari model regresi tersebut, pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 20.631

   Nilai konstanta (a) sebesar 20.631 menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Ini berarti, jika kedua variabel bebas (kompensasi finansial langsung X_1 dan pengalaman kerja X_2) bernilai nol atau tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai positif sebesar 20.631.
2. Nilai b_1 = 0.503

   Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah 0.503, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi (X_1) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.503, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai b_2 = – 0.023

   Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja adalah – 0.023. Artinya, jika pengalaman kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0.023, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara individual (bukan bersama-sama) memengaruhi kinerja karyawan (Y), dilakukan uji parsial menggunakan uji t. Berikut adalah hasil uji pengaruh parsial dengan uji t:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.631	2.106		9.798	.000
	KOMPENSASI	.503	.087	.552	5.788	.000
	PENGALAMAN KERJA	-.023	.031	-.071	-.740	.462

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, penjelasan hasil uji sebagai berikut:

1. Pengujian Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

   Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hasil uji menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai 5,788 > 1,665. Selain dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}, hal ini dapat dibuktikan juga dengan melihat nilai signifikan pada hasil uji. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan 0,000 < 0,05. Yang berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengujian Variabel Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

   Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai -0,740 > 1,665.

Selain dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}, hal ini dapat dibuktikan juga dengan melihat nilai signifikan. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan (0,462) > 0,05. Yang berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut menyatakan pengalaman kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sementara variabel pengalaman kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dilakukan uji F (simultan) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.268	2	21.134	16.788	.000[b]
	Residual	96.932	77	1.259		
	Total	139.200	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA , KOMPENSASI

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} (16,788) > F_{tabel} (2,725). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain dari membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}, hal ini juga bisa dibuktikan dengan membandingkan nilai signifikan. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan adalah 0,00 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut, yaitu variabel kompensasi finansial dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima pada uji simultan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji "pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Henrison Inti Persada." Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Henrison Inti Persada pada divisi 6 klasafe yang berjumlah 347 karyawan. Dari jumlah populasi tersebut, peneliti mengambil sampel 80 responden yang berasal dari karyawan panen. Sampel ini dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin error 10%. Hasil dari distribusi kuesioner dan analisis data disajikan sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

   Berdasarkan hasil uji instrumen terhadap penyebaran kuesioner pada 80 responden, ditemukan bahwa:
   a) Sebaran data dinyatakan valid untuk seluruh item pertanyaan berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS.
   b) Sebaran data juga menunjukkan reliabilitas yang baik dengan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS dan nilai alpha Cronbach's > 0,60.
2. Uji Asumsi Klasik

   Berikut hasil uji asumsi klasik pada sebaran kuesioner:
   a) Uji Normalitas: Berdasarkan hasil uji, data berdistribusi normal.
   b) Uji Multikolinearitas: Berdasarkan hasil uji, tidak terdapat multikolinearitas dengan nilai VIF 1,007 < 10,00 pada seluruh variabel independen.
   c) Uji Heteroskedastisitas: Berdasarkan hasil uji menggunakan metode Scatterplot, sebaran data tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi linier.
3. Analisis Regresi Linier Berganda

   Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20.631 + 0.503X_1 – 0.023X_2$$

Dari model ini, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel bebas dan terikat, dengan nilai konstanta sebesar 20.631. Hal ini berarti, apabila semua variabel bebas tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan tetap konstan. Nilai b_1 pada koefisien regresi linier berganda untuk variabel kompensasi sebesar 0,503 yang berarti jika kompensasi (X_1) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,503 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sedangkan nilai b_2 untuk variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar -0,023, yang berarti jika pengalaman kerja (X_2) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,023 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4. Pengujian Hipotesis

   Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan SPSS, diperoleh informasi sebagai berikut:

   a) Pengujian Pengaruh Simultan (F): Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai F_{hitung} (16,788) > F_{tabel} (2,725) atau nilai sig. 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
   b) Pengujian Pengaruh Parsial (t): Berdasarkan uji parsial, diperoleh nilai t_{hitung} (5,788) > t_{tabel} (1,665) atau nilai sig. 0,000 > 0,05 sehingga kompensasi finansial langsung secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis parsial diterima.
   c) Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya berbagai jenis kompensasi (insentif) yang diterima, seperti insentif produktivitas panen, insentif bulanan, insentif lebaran, dan insentif tahunan. Banyaknya insentif yang diterima karyawan sepanjang tahun memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka. Karyawan dapat memilih insentif sesuai dengan kebutuhannya dan tidak harus menerima semua insentif jika memenuhi persyaratan yang berlaku.
   d) Berdasarkan uji parsial, untuk variabel pengalaman kerja, diperoleh nilai t_{hitung} (-0,740) < t_{tabel} (1,665) dengan nilai sig. 0,462 > 0,05, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis untuk variabel pengalaman kerja ditolak.

5. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

   Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,304, yang berarti variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 30,4%, sementara 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Henrison Inti Persada, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa sebaran data kuesioner valid dan reliabel.
2. Secara simultan, variabel kompensasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai uji F_{hitung} > F_{tabel} (16,788 > 3,07) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
3. Secara parsial, variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (5,788 > 1,665) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
4. Secara parsial, variabel pengalaman kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan perolehan nilai t_{hitung} > t_{tabel} (-0,740 > 1,665) dan nilai signifikan 0,462 > 0,05.

5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh sebesar 30,4% terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Oleh karena itu, disarankan untuk meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor motivasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Peneliti dapat memperluas variabel independen untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini memberikan bukti penting bahwa kompensasi finansial langsung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagai rekomendasi praktis, perusahaan dapat meninjau kembali kebijakan kompensasi yang ada dan menyesuaikannya agar lebih mengakomodasi kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menawarkan berbagai jenis insentif yang lebih relevan dengan kondisi dan preferensi karyawan.
3. Untuk melihat dampak yang lebih luas dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, disarankan untuk melakukan evaluasi jangka panjang terhadap implementasi kebijakan kompensasi di perusahaan. Penelitian lanjutan dapat mengukur perubahan dalam kinerja karyawan seiring berjalannya waktu setelah perubahan dalam sistem kompensasi dilakukan.
4. Meskipun pengalaman kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, penelitian lebih lanjut dapat menggali bagaimana pengalaman kerja yang lebih spesifik, seperti pengalaman dalam posisi tertentu atau pelatihan tambahan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor pengalaman yang lebih terperinci dapat membantu memperjelas pengaruhnya terhadap kinerja.

REFERENSI

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18*(1), 9–15.

Bernhard, T. A., Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Bandung: CV. Patra Media Grafindo.

Dewi, S. K., Siburian, P. S., & Indriastuti, H. (2018). Pengaruh Motivasi Konsumen, Persepsi, dan Sikap Konsumen terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Manajemen, 9*(2), 105–117. https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.2479

Edwin, Z. (2021). *Perilaku Konsumen di Era Modern*. Bandung: Alfabeta.

Elliyana, E. (2022). *Dasar-dasar Pemasaran*. Malang: Ahlimedia Press.

Erin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.

Fatihudin, D., & Firmansyah, A. (2019). *Pemasaran Jasa*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S. M., & Bahr, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 71–80.

https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Lewuici, P. M. R. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora, 4*(2), 101–107.

Putra, I. G. W. S. C., & Natalia, D. (2023). Pengaruh Loyalitas Merek, Pengalaman Pengguna, dan Promosi Penjualan terhadap Keputusan Pembelian Premium Currency pada Permainan Online Berbasis Mobile. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen, 17*(3), 121–136.

Seran, S. (2016). Pendidikan dan Karakteristik Pelaku UMKM serta Kontribusinya Terhadap Perekonomian Nasional. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen, 2*(1), 12–26.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.