



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM**

SKRIPSI

Khinanty DwiPuspa Laksany

1702029002

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM**

SKRIPSI

Khinanty DwiPuspa Laksany

1702029002

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penelitian Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 12 Februari 2022



(Khinanty DwiPuspa Laksany)

NIM 1702029002

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM**



NAMA : **KHINANTY DWIPUSPA LAKSANY**

NIM : **1702029002**

PROGRAM STUDI : **S1 MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2021/2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, SE.,MBA	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE.,MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM

Yang disusun oleh:
Khinanty DwiPuspa Laksany
1702029002

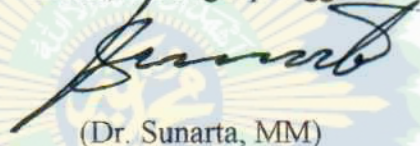
Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan stara-satu
(S1) Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. Dr. HAMKA

Pada tanggal: 12 Februari 2022.

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:



(Dr. Sunarta, MM)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Drs. Komara, MM)

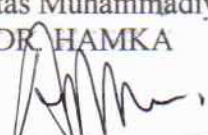
Anggota:



(Dr. Asep Sutarman, S.E., MBA)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, MM.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khinanty DwiPuspa Laksany
NIM : 1702029002
Program Studi : SI Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak **Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalti-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 12 Februari 2022
Yang Menyatakan,



(Khinanty DwiPuspa Laksany)
NIM. 1702029002

ABSTRAKSI

Khinanty DwiPuspa Laksany (1702029002)

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM

Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM, yang berjumlah 96 pegawai. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan rumus slovin dengan sampel berjumlah 77 pegawai sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Pengalaman Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan (3) Pengalaman Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Khinanty DwiPuspa Laksany (1702029002)

EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY OF THE MINISTRY OF LAW AND HAM

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Bisnis Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Keywords: Work Experience, Compensation, Employee Performance

The purpose of this study was to determine the effect of each of the variables studied, namely the Effect of Work Experience and Compensation on Employee Performance at the Research and Development Agency of the Ministry of Law and Human Rights, totaling 96 employees. The sample selection technique was carried out using the Slovin formula with a sample of 77 employees as respondents. The data collection technique uses a questionnaire and the measurement uses a Likert scale. The data analysis processing technique used is descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classical assumption test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Then the data was processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 26. The results of the study with a significance level of 5% found that: (1) Work Experience had a significant and significant effect on employee performance, (2) compensation had an effect on employee performance, and (3) Work Experience and Compensation together have a significant and significant effect on Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM”** sebagai syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada

- 1 Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- 2 Bapak Dr. Zulpahmi S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- 3 Bapak Sumardi S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- 4 Bapak M. Nurrasyidin., SE., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- 5 Bapak Edi Setiawan., SE., MM selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- 6 Bapak Dr. Adityo Ariwibowo, S.E, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- 7 Bapak Dr. Asep Sutarman, S.E., MBA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.

- 8 Bapak Edi Setiawan, S.E, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
- 9 Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA) yang telah banyak memberikan ilmu dan berbagai kemudahan serta bantuan selama kegiatan perkuliahan.
- 10 Keluarga tercinta yang memotivasi dan memberikan dukungan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yaitu Bapak, Ibu, Kakak dan Adik.

Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong peneliti – peneliti selanjutnya.

Jakarta, 12 Februari 2022

Penulis,



Khinanty DwiPuspa Laksany
(1702029002)

DAFTAR ISI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB IPENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	11
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	11
1.2.2 Pembatasan Masalah	11
1.2.3 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	14
2.2 Telaah Pustaka	23
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	23
2.2.1.1 Dimensi Pengalaman Kerja	24
2.2.1.2 Indikator Pengalaman Kerja.....	25
2.2.1.3 Faktor-Faktor Pengalaman Kerja.....	26
2.2.2 Pengertian Kompensasi	27

2.2.2.1	<i>Dimensi Kompensasi</i>	27
2.2.2.2	<i>Indikator Kompensasi</i>	30
2.2.2.3	<i>Tujuan Kompensasi</i>	31
2.2.3	<i>Pengertian Kinerja Pegawai</i>	33
2.2.3.1	<i>Dimensi Kinerja Pegawai</i>	33
2.2.3.2	<i>Indikator Kinerja Pegawai</i>	35
2.2.3.3	<i>Faktor Kinerja Pegawai</i>	36
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	37
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		39
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	39
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	40
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	43
3.3.1	<i>Populasi</i>	43
3.3.2	<i>Sampel</i>	44
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	46
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	46
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	47
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	47
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	47
3.5.2	<i>Analisis Data</i>	49
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	52
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	55
3.5.4.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	55
3.5.4.2	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	56
3.5.4.3	<i>Pengujian Data (Uji F)</i>	58
3.5.4.4	<i>Pengujian Secara Parsial (Uji T)</i>	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		60
4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i>	60
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	60
4.1.2	<i>Sejarah Perusahaan</i>	60

4.1.3	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	63
4.1.4	<i>Struktur Organisasi</i>	64
4.2	Hasil dan Pembahasan.....	65
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	65
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	68
4.2.3	<i>Analisis Perbutir Pernyataan</i>	69
4.2.3.1	<i>Pengalaman Kerja (X₁)</i>	69
4.2.3.2	<i>Kompensasi (X₂)</i>	75
4.2.3.3	<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	86
4.2.4	<i>Uji Kualitas Data</i>	93
4.2.4.1	<i>Uji Validitas</i>	93
4.2.4.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	95
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	96
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	98
4.2.6.1	<i>Uji Normalitas</i>	98
4.2.6.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	99
4.2.6.3	<i>Uji Heteroskedastis</i>	100
4.2.6.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	101
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	102
4.2.7.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i>	102
4.2.7.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i>	103
4.2.8	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R²) dan Adjusted R Squared</i>	104
4.2.9	<i>Uji Hipotesis</i>	105
4.2.9.1	<i>Uji Statistik t</i>	105
4.2.9.2	<i>Uji Statistik F</i>	106
4.3	Interpretasi.....	107
	BAB V PENUTUP	113
5.1	Kesimpulan.....	113
5.2	Saran.....	114
	DAFTAR PUSTAKA	116
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

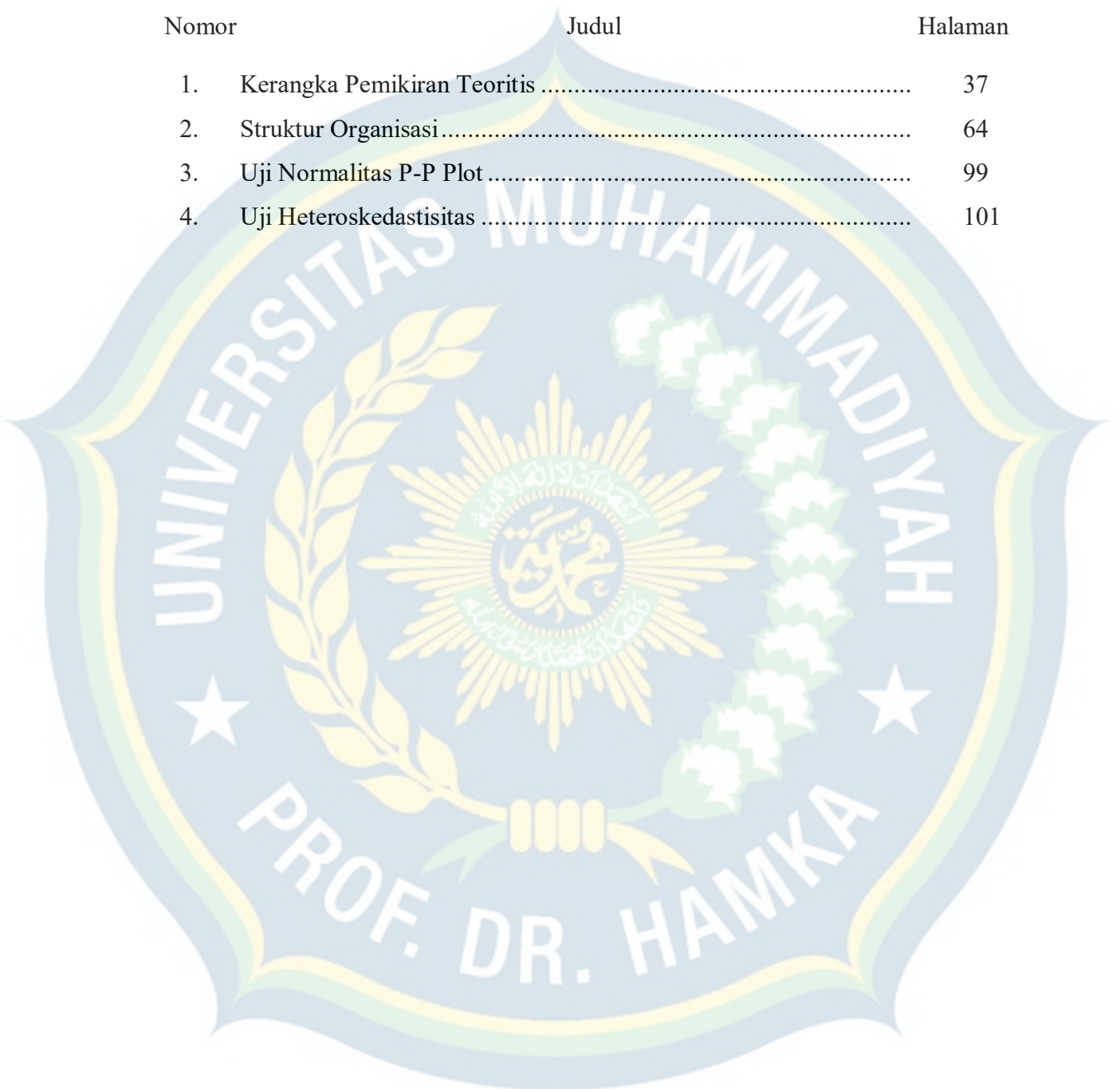
Nomor	Judul	Halaman
1.	Jumlah Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian Hukum dan HAM.....	5
2.	Masa Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian Hukum dan HAM.....	6
3.	Database Key Performance Indicator (KPI) Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian Hukum dan HAM	8
4.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	19
5.	Operasional Variabel Penelitian.....	41
6.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	51
7.	Koefisien Korelasi.....	56
8.	Umur Responden.....	66
9.	Jenis Kelamin Responden.....	66
10.	Lama Bekerja Responden	67
11.	Pendidikan Terakhir Responden	67
12.	Nilai Mean Masing-Masing Variabel.....	68
13.	Dengan pengalaman yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	69
14.	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman Kerjaseseorang	69
15.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.....	70
16.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini, sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah saya miliki sebelumnya	71
17.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya dalam bekerja baik dari pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan	71
18.	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya,dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini	72
19.	Pengalaman kerja yang saya miliki sebelumnya, membantu saya memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan ini	72
20.	Pengalaman kerja yang saya miliki, dapat diterapkan di perusahaan ini di karenakan adanya perbedaan kebijakan di perusahaan sebelumnya	73

21. Indikator Pengalaman Kerja (X_1).....	74
22. Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu sesuai Harapan.....	75
23. Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya Kerjakan.....	76
24. Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jenjang pendidikan Saya	76
25. Perbedaan gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dan adil	77
26. Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	77
27. Saya diberi insentif dari perusahaan sesuai dengan harapan saya ..	78
28. Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya	79
29. Perusahaan memberikan tunjangan asuransi sebagai tanggung jawab keselamatan karyawan.....	79
30. Perusahaan menyediakan fasilitas keagamaan sebagai tempat beribadah	80
31. Perusahaan memberikan fasilitas kerja seperti seragam secara gratis	80
32. Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan	81
33. Saya puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.....	82
34. Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	82
35. Perusahaan memberikan uang pensiun sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia	83
36. Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran dan dapat dikenai sanksi pemecatan.....	83
37. Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna peningkatan kinerja karyawan	84
38. Indikator Kompensasi (X_2)	85
39. Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kuantitas perusahaan .	86
40. Kuantitas kerja saya dapat di pertanggung jawabkan.....	87
41. Hasil pekerjaan saya secara kualitas selalu memuaskan pimpinan.	87

42.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain	88
43.	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata pegawai lain.....	88
44.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	89
45.	Saya selalu menjaga hubungan baik dalam menjalankan suatu pekerjaan.....	89
46.	Saya berupaya beradaptasi dengan lingkungan baru.....	90
47.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.....	91
48.	Saya melakukan kerja sama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal	91
49.	Indikator Kinerja Pegawai (Y)	92
50.	Uji Validitas Variabel X_1 (Pengalaman Kerja)	93
51.	Uji Validitas Variabel X_2 (Kompensasi)	94
52.	Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	94
53.	Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X_1).....	95
54.	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2).....	95
55.	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	96
56.	Regresi Linier Berganda	97
57.	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	98
58.	Uji Multikolonieritas	100
59.	Uji Autokorelasi	101
60.	Koefisien Korelasi Parsial antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai	102
61.	Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai	103
62.	Uji Koefisien Korelasi Berganda	103
63.	Analisis Koefisien Determinasi.....	104
64.	Uji Statistik t	105
65.	Uji Statistik F	107

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2.	Struktur Organisasi	64
3.	Uji Normalitas P-P Plot	99
4.	Uji Heteroskedastisitas	101



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Surat Keterangan Perusahaan.....	1/38
2.	Kuesioner	2/38
3.	Tabel Karakteristik Responden.....	7/38
4.	Tabulasi Data Kuesioner.....	8/38
5.	Hasil <i>Output</i> SPSS1.....	14/38
6.	Tabel r.....	29/38
7.	Tabel Durbin Watson.....	30/38
8.	Tabel t.....	31/38
9.	Tabel F.....	32/38
10.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi.....	33/38
11.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	34/38
12.	Surat Tugas	35/38
13.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing I.....	36/38
14.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II.....	37/38
15.	Daftar Riwayat Hidup.....	38/38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, banyak perusahaan-perusahaan yang dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik, meningkat dan tidak mengalami penurunan terutama pada bagian sumber daya manusia (SDM) yang harus di tingkatkan. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan, memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang harus di tingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal untuk mencapai suatu tujuan organisasi dalam perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan tersebut. Selain pendanaan, perusahaan memiliki sumber daya yang penting, yaitu sumber daya manusia. Dalam era globalisasi keunggulan dalam peningkatan sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan dunia usaha (Subagyo, 2015:115).

Setiap instansi atau perusahaan selalu meningkatkan kinerja yang baik akan mempengaruhi suatu instansi atau organisasi. Untuk mencapai tujuan kinerja maka memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Apabila seseorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya pengalaman kerja dan kompensasi sangat berperan dalam

meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari instansi di dalam menjalankan kegiatan dan di pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya.

Menurut Rayadi (2016:100) perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan. Selain pendanaan, perusahaan juga memiliki sumber daya yang lebih penting dari sumber daya manusia dan teknologi yang harus diperhatikan. Perusahaan yang bertahan salah satunya memiliki SDM yang berkompeten serta bisa menguasai teknologi yang semakin canggih di era globalisasi ini.

Kinerja Pegawai sebagai perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi (Robbins dan Judge , 2015:555). Berdasarkan definisi diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan dari pegawai secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu, penilaian kinerja menjadi salah satu keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pengalaman Kerja suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap pengalaman kerja yang diperoleh seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Menurut Wariati (2015:78), Pengalaman Kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembangkan tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55), Pengalaman Kerja adalah orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap bekerja.

Kompensasi segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau

karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (Financial Reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Menurut Ganyang (2018:112), Kompensasi perlu dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan agar berdampak positif bagi perkembangan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa sehubungan dengan hasil kerjanya yang diberikan kepada perusahaan pada periode tertentu.

Menurut Marwansyah (2016:269), Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Kementrian Hukum dan HAM yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kepegawaian yaitu Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM. Mengingat kebutuhan karyawan yang semakin tinggi akan tugas, wewenang dan tanggung jawab, maka dari itu perusahaan selalu berusaha dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik untuk dapat mempertahankan kualitas perusahaan agar tetap mampu mempertahankan visi dan misi perusahaan. Saat ini pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM pada tahun 2020 berjumlah sebanyak 197 pegawai dapat di lihat pada

Tabel 1
Jumlah Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan
Kementrian Hukum dan HAM Tahun 2020

No	Jabatan	Jumlah
1.	Peneliti Ahli Utama	10
2.	Peneliti Ahli Madya	14
3.	Peneliti Ahli Muda	14
4.	Peneliti Ahli Pertama	6
5.	Jabatan Fungsional Pranata Komputer	2
6.	Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian	2
7.	Jabatan Fungsional Tenaga Kesehatan	3
8.	Analis Kebijakan Ahli Pertama	1
9.	Calon Peneliti Ahli Pertama	11
10.	Calon Analis Kebijakan Ahli Pertama	11
11.	Pimpinan Tinggi Madya	1
12.	Pimpinan Tinggi Pratama	5
13.	Administrator	17
14.	Pengawas	39
15.	Pelaksana	61
Jumlah		197

Sumber:

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian Hukum dan HAM pada tahun 2020 sebanyak 197 pegawai, dilihat dari pegawai yang masa kerjanya sudah 3 sampai 5 tahun belum mengalami peningkatan jabatan dalam karirnya. Kesempatan untuk tumbuh dan meningkatkan karier bagi pegawai dapat dilihat dari pengalaman kerja karyawan, prestasi yang diraih dari karyawan serta berbagai pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan.

Permasalahan yang pertama yang dijumpai yaitu masih banyak karyawan yang pengalamannya belum memadai. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, padahal dengan memiliki pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam kelancaran saat bekerja dan bisa mengerjakan tugas tanpa perlu menunggu perintah. Minimnya pengalaman kerja yang di miliki, tidak lepas pula dari masa kerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Tabel 2 menunjukkan masa kerja karyawan di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM.

Tabel 2
Masa Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan
Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2020

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai
1.	< 5	30
2.	6 – 10	32
3.	11 – 15	40
4.	16 – 20	45
5.	> 20	50
JUMLAH		197

Tabel 2 menunjukkan jumlah pegawai dengan masa kerja <5 tahun yaitu sebanyak 30 pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dengan masa kerja tersebut masih kurang dari pegawai - pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama.

Masa Kerja di perusahaan dihitung sejak pertama kali adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sampai dengan yang bersangkutan berhenti kerja, baik karena pemutusan hubungan kerja (PHK), mengundurkan diri (resign) atau

selesainya masa kontrak. Karena hubungan kerja didasarkan perjanjian kerja, maka masa kerja karyawan dihitung sejak ditandatanganinya perjanjian kerja antara kedua pihak.

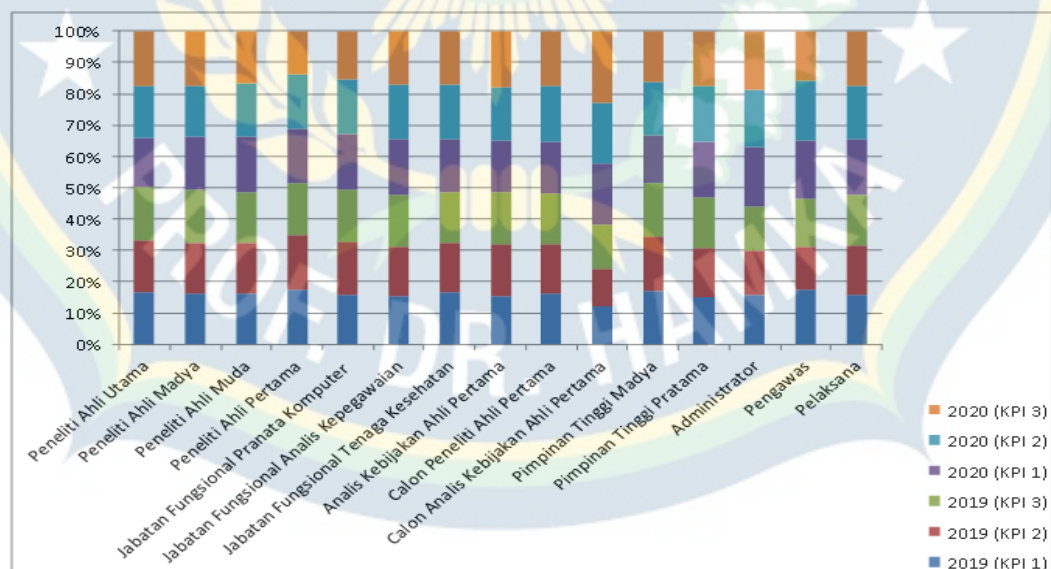
Menurut Ardana (2016:120) mengungkapkan adanya kecenderungan bahwa semakin lama bekerja maka semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai maka semakin memungkinkan untuk bisa mendapatkan pengembangan karier di perusahaan begitu pula sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang baik maka akan sulit baginya untuk bisa memperoleh peningkatan jabatan diperusahaan.

Menurut Oktaviani (2019:125), masa kerja adalah lamanya seorang karyawan memberikan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 3
Database Key Performance Indicator (KPI) Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2019 -2020

Jabatan	Tahun					
	2019			2020		
	KPI 1	KPI 2	KPI 3	KPI 1	KPI 2	KPI 3
Peneliti Ahli Utama	83%	83%	85%	78%	83%	88%
Peneliti Ahli Madya	81%	81%	83%	85%	81%	86%
Peneliti Ahli Muda	81%	79%	80%	88%	84%	82%
Peneliti Ahli Pertama	91%	91%	88%	90%	90%	73%
Jabatan Fungsional Pranata Komputer	81%	86%	84%	91%	88%	78%
Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian	81%	82%	86%	93%	92%	89%
Jabatan Fungsional Tenaga Kesehatan	85%	82%	84%	87%	89%	88%
Analis Kebijakan Ahli Pertama	78%	84%	84%	84%	85%	91%
Calon Peneliti Ahli Pertama	77%	76%	77%	79%	85%	84%
Calon Analis Kebijakan Ahli Pertama	44%	44%	50%	72%	70%	83%
Pimpinan Tinggi Madya	89%	89%	88%	80%	86%	85%
Pimpinan Tinggi Pratama	78%	81%	82%	92%	91%	91%
Administrator	78%	70%	72%	93%	92%	93%
Pengawas	85%	68%	76%	91%	93%	78%
Pelaksana	76%	77%	79%	86%	83%	85%
Jumlah Keseluruhan Rata – Rata	79%	78%	78%	86%	86%	85%

Sumber: Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2019-2020



Gambar 1
Grafik Database Key Performance Indicator (KPI) Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2019 -2020

Dari Gambar 1 Grafik di atas menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM tidak stabil. Pada tahun 2019 KPI pada periode 1 (Pertama) sebanyak 79%, KPI pada periode 2 (Kedua) mengalami penurunan sebanyak 78% dan KPI pada periode 3 (Ketiga) stabil dengan periode sebelumnya sebanyak 78%. Pada tahun 2020 KPI pada periode 1 (Pertama) sebanyak 86%, KPI pada periode 2 (Kedua) stabil dengan periode sebelumnya yaitu sebanyak 86% dan KPI pada periode 3 (Ketiga) mengalami penurunan sebanyak 85%.

Penilaian Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) dalam mengukur kinerja pegawai. Penilaian Kinerja Pegawai dilakukan setiap 4 (empat) bulan sekali pada setiap tahunnya. Dalam persentase penilaian, *Key Performance Indicator* (KPI) dibagi menjadi 3 periode yaitu KPI 1, KPI 2, KPI 3. Tujuan *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu membandingkan apa yang telah dibuat dan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. KPI membuat pegawai menjadi lebih paham terhadap ekspektasi perusahaan. Dengan mengetahui KPI atau acuan yang diberikan, pegawai bisa mengelola kinerja pribadi menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, uraian penelitian tersebut perlu dikuatkan dengan penelitian lebih lanjut mengenai persepsi pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai serta adakah hubungan keduanya secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Al-Omari (2017), Nuryasin (2017), Na (2017), Moulana (2017),

Eliyanto (2018), Dian (2018), Hasibuan (2018), Ingsiyah (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017) dan Alfiah (2019) dimana pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Amwiami (2015), Intan (2016), Penambunan (2017), Anoki (2015), Wijaya (2015), Catherine (2016), Gandis (2015), Medi Prakoso (2015), Sahyun (2020), Defrionaldo (2019), Ketutu Metria (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2017) dan Pereira (2019) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terdapat perbedaan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Dengan adanya perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka, penulis ingin menguji kembali variabel yang sebelumnya pernah diteliti dengan periode yang berbeda. Maka, peneliti menggunakan perusahaan Kementerian Hukum dan HAM sebagai salah satu objek penelitian dan membatasi periode penelitian, penulis melakukan penelitian pada periode 2015-2017. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam skripsi ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pegawai yang masih belum punya pengalaman bekerja disebabkan pengetahuan serta keterampilan dibidang pekerjaan yang akan ditekuninya.
2. Rendahnya pemberian kompensasi yang belum sesuai diduga karena beban kerja yang dirasakan pegawai.
3. Kinerja Pegawai mengalami penurunan diduga karena ketidak stabilan.
4. Diduga bahwa kurangnya pegawai yang masih belum punya Pengalaman Kerja dan rendahnya pemberian Kompensasi yang menyebabkan Kinerja Pegawai tidak stabil di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematika serta menjadikan penelitian ini lebih spesifik dalam membahas penelitian yang diteliti, maka penulis membuat pembatasan masalah yaitu Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

- 1 Bagaimana Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM?
- 2 Bagaimana Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM?
- 3 Bagaimana Pengalaman Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui adanya Pengaruh Pengalaman Kerja di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM.
- 2 Untuk mengetahui adanya Pengaruh Kompensasi di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM.
- 3 Untuk mengetahui adanya Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Hukum dan HAM.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat diantaranya:

1 Bagi Akademik.

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran suatu teori atau menciptakan teori baru.

2 Bagi Mahasiswa.

Untuk mengembangkan profesi dan karir di masa yang akan datang.

3 Bagi Perusahaan.

Untuk dijadikan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2014). *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”*. Google jurnal (10 Februari 2019).
- Aldea Amanda, E., Akuntansi, P., & Budiwibowo, S. (2017). PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN. In Asset: *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* (Vol. 6, Issue 1). <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289>
- Amalia, J. K. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Human Capital PT. Sucofindo Kantor Pusat. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/46276>
- Anwar Prabu Mangkunegara.(2016). *Manajemen Sumber Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana, I Komang, Mujiati Ni Wayan dan Utama, I Wayang Mudiarta. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aristarini, Luh.et.al. *“Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja”*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Vol 2. 2014.
- Asri, Marwan. (2018). *Pengelolaan Karyawan*. BPFE :Yogyakarta.
- AY, Burhanudin. *“Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo”*. Jurnal Paradigma Vol IV No. 2. Surakarta: Universitas Islam Batik, 2013.
- Bangun,Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga, 2014.
- Barus, Yuerda. (2017). *“Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Emic Solusindo”*.
- Candra, N. N. W. dan Ardana, I. K. (2016). *“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier di PT. PLN*

(PERSERO) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.9, Hal 5839 -5867.

Dewi, I.A. Putu Kartika dan Riana, I Gede. (2015). "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada PT. Bali Biasa Indah Koleksi Kuta-Bali". *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), hal. 1918 - 1933.

Dito, Anoki Herdian. (2016). "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*". Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.

Fadhililah Dali. Putra. (2014). "*Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Windika Utama Semarang)*". Skripsi. Universitas Diponegoro.

Firdaus, Muhammad. (2014). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Islam Republika*, 8(3):25.

Foster, Bill. (2015). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta.

Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Edisi 2*. BPFE : Yogyakarta : Jakarta.

Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Edisi. 2, Yogyakarta: BPFE, 2013.

Hasibuan , Melayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI / Hasibuan / *Prosiding Seminar NasionalUSM.2019*.
<http://jurnal.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>

Jufrizen, K. N. R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *In Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)* (Vol. 3, Issue 1).
<https://doi.org/10.26533/JMD.V3I1.561>

Kadarisman. (2015). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Mangkuprawira, Tb. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Masyichah, Intan. Prihatini, Dewi. Syaharudin, M. (2016). “Pengaruh Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi”.
- Muamarizal, Said, Samir dan Marzolina. (2015). “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru.” *JOM FEKON*, 2(1), hal. 1 - 21.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA.
- Nathania, Catherine. (2016). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Damai Motor Bandar Lampung”.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2013.
- Noor, Z. A. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 473-486. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.123>
- Norman, & Sasono. (2020). Pengaruh Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat. *Equator Journal Of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/EJME.V8I1.38546>
- Pratiwi, Agustin, Mudji Kuswinarno dan Faidal. (2013). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan”. *Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Trunojoyo Madura (UTM).
- Rahmawati, Kartika Tri. (2019). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang

- Pasuruan Kota*". Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ratulangi, Soegoto. (2016). "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Embah*, 4(4), 322 - 334.
- Risqon, Mochamad dan Didik Purwadi. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Bagus Aries. (2015). "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Semar Nganjuk". *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajaran*,3(1), hal. 50 - 60.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Sartika, Amwiarni. (2015). "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu". *Jurnal Kotalogis*,. 3(1), 54 - 65.
- Siagian, Sondang, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang. A. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ke IV. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Ekonomi*. Cetakan Ke 1. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Suwati, Y. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*, 1(1):123.

Viani, Catur. (2015). *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Instansi Pringapus)”*.

Wursanto. (2017). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanikus.

Zainullah, Amin.et.al. *“Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Bekisting Pada Pekerja Beton”*. Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Brahwijaya Malang, 2015.

