

## PRESTASI KERJA YANG DIPENGARUHI OLEH PENGALAMAN KERJA, KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DAN KOMPENSASI (STUDI KASUS PADA KSP SEMARAK DANA CARUBAN)

Aprisa Kartika Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

[aprisakartikas@gmail.com](mailto:aprisakartikas@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to provide empirical evidence on work performance that is influenced by work experience, worker welfare, and compensation. This study uses a quantitative approach with a causal research design. The research population was all employees of KSP Semarak Dana Caruban, totaling 73 people. The research method uses a quantitative approach using the statistical package program for the social sciences, so that the entire population is used as a research sample. The sampling technique used is saturated sampling technique. This research was conducted based on the results of pre-research which showed that there were several problems regarding work performance which were influenced by work experience, worker welfare, and compensation at KSP Semarak Dana Caruban. The results of this study are work experience has a positive and significant effect on work performance. The welfare of workers has a positive and significant effect on work performance. Compensation has a negative and significant effect on work performance.*

**Keywords:** *Work Performance, Work Experience, Workforce Welfare, Compensation*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris dalam prestasi kerja yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kesejahteraan tenaga kerja, dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSP Semarak Dana Caruban yang berjumlah 73 orang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan program statistical package for the social science, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pra- riset yang menunjukkan adanya beberapa masalah tentang prestasi kerja yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kesejahteraan tenaga kerja, dan kompensasi pada ksp semarak dana caruban. Hasil penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kesejahteraan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

**Kata Kunci:** *Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Tenaga Kerja, Kompensasi*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas secara tidak langsung menandai adanya prestasi kerja yang tinggi guna membantu perusahaan atau instansi mencapai visi dan misi. Prestasi kerja merupakan peran-peran yang sangatlah penting dalam suatu perusahaan ataupun instansi untuk berkerja lebih baik. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keahlian kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Putra et al., 2022).

KSP Semarak Dana. KSP Semarak Dana Caruban merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa simpan pinjam kepada nasabah atau biasa disebut dengan koperasi simpan pinjam. Sebagai bentuk wujud dalam mengembangkan sumber daya manusia sekaligus meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perusahaan perlu mengadakan seleksi karyawan dengan memperhatikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keahlian yang dapat memberikan hasil yang optimal bagi KSP Semarak Dana. Sebagai bentuk perwujudan prestasi kerja, karyawan perusahaan perlu lebih memperhatikan kualitas karyawan, baik dari segi kualitas pengetahuan, keterampilan, profesi karyawan, maupun dari sebuah tingkat kesejahteraan dan kompensasi untuk mencapai tujuan dan proyeksi masa depan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu pengalaman kerja, kesejahteraan tenaga kerja dan kompensasi.

Prestasi kerja dari para pegawainya juga merupakan bagian pencerminan prosedur pengadaan pegawai yang akan ditempuh dan dipilih langsung oleh bagian kepegawaian. Artinya, jika sebuah karyawan yang dipilih memiliki pengalaman kerja berupa penguasaan pengetahuan, penguasaan, dan keahlian yang sangat baik, maka sangat besar kemungkinan prestasi kerja para pegawai pun akan bisa memuaskan. Sebaliknya, jika sistem tersebut kurang baik, tidak mustahil jika prestasi kerja para pegawai pun tidak setinggi apa yang diharapkan (Siagian, 2019). Rendahnya tingkat rutinitas karyawan dalam menjalankan tugas, kurangnya pengetahuan dari semua para karyawan dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja. Dalam hal upaya meningkatkan prestasi kerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki sebuah pengalaman kerja dan juga pendidikan. Selain latar belakang pendidikan karyawan, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja. Kesejahteraan merupakan ukuran terhadap timbulnya nilai dari prestasi kerja.

Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai (Keintjem et al., 2022). Karyawan yang sudah memiliki kesejahteraan, maka dalam hal bekerja akan mampu melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan hasil kerja yang baik juga, dikarenakan dalam suatu pekerjaan membutuhkan sebuah sumber daya manusia yang mampu memberikan hasil kerja yang sangat memuaskan juga. Sama halnya dengan kesejahteraan karyawan, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dari besar kecilnya jumlah kompensasi merupakan sebuah ukuran terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Lestari et al., (2023), dan didukung dari Prihartini et al., (2023) bukti penelitian dari secara parsial pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun dengan adanya penelitian terdahulu dari Afuan et al., (2020) dan Rosmika et al., (2021) pada pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dudung, (2018),

dan Keintjem et al., (2022) bersama-sama menyatakan bahwa keterkaitan variabel kesejahteraan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian dari Nurrohman et al., (2022) dan menurut dari penelitian Kosec et al., (2022) dimana juga menyatakan bahwa kesejahteraan dan prestasi kerja tidak terbukti signifikan. Hasil penelitian dari Pradnyana et al., (2019) dan Fitralisma et al., (2022) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poluakan et al., (2017), Siregar, (2019), Prasetyo et al., (2020), dan penelitian dari Fitrianti et al., (2022) bahwa dimana hasil langsung dari variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

#### **Pengalaman Kerja**

Lestari et al., (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan mengenai metode pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Ikbal, (2020) pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda, karena setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam.

Beberapa indikator-indikator menurut penelitian dari Ikbal, (2020) diantaranya masa kerja, merupakan ukuran tentang berapa masa kerja seseorang untuk melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada suatu konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, merupakan suatu tingkat dari penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan juga mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

#### **Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Kesejahteraan merupakan suatu faktor pendorong yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, kesejahteraan adalah bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk non materi, yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdian atau pun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi suatu kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kerja bagi perusahaan (Keintjem et al., 2022). Adapun pendapat menurut dari Dudung, (2018)

mengemukakan bahwa kesejahteraan yang diberikan organisasi hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya suatu tujuan suatu organisasi, pegawai, dan masyarakat serta juga tidak melanggar peraturan legal dari pemerintah.

Menurut Hasibuan, (2019) berdasarkan bentuk kesejahteraan secara garis besar kompensasi antara lain Jaminan kematian pegawai, yaitu sebagai bentuk kepedulian organisasi kepada pegawai yang sedang mengalami duka atau musibah kematian. Tunjangan hari raya (THR), yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang menjelang hari raya keagamaan. Pakaian dinas, yaitu seragam perusahaan yang digunakan pegawai sehari-hari dalam bekerja. Asuransi, merupakan bentuk suatu perlindungan terhadap pihak-pihak yang bertanggung jika mengalami resiko mendatang. Sarana kerohanian, tempat ibadah bagi masing-masing umat. Sarana olahraga, suatu tempat untuk seseorang berolahraga. Koperasi, badan usaha yang dikelola para anggotanya untuk memenuhi kepentingan bersama. Cuti/istirahat, keadaan dimana tidak masuk atau hadir kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Budiyanti, 2022). Sedangkan menurut Prasetyo et al., 2020 kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Besarnya suatu kompensasi harus ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan sehingga karyawan mengetahui berapa kompensasi yang akan diterima.

Diah et al., (2022) mengemukakan adanya beberapa indikator kompensasi yaitu sebagai berikut Gaji, sebuah imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin pada proses penerimaannya dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap akan diterima secara penuh dimana sesuai undang-undang ketenagakerjaan terkait pasal penggajian yang berlaku. Insentif, penghargaan yang diberikan sebagai alat untuk memotivasi para pekerja agar menghasilkan suatu produktivitas kerja tinggi yang bersifat tidak tetap atau sewaktu-waktu. Bonus, pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja, atau pemberian imbalan kepada orang-orang yang pasti memiliki prestasi dalam pekerjaannya sebagai dari suatu bentuk hadiah terhadap pekerjaan lebih yang dilakukan karyawan.

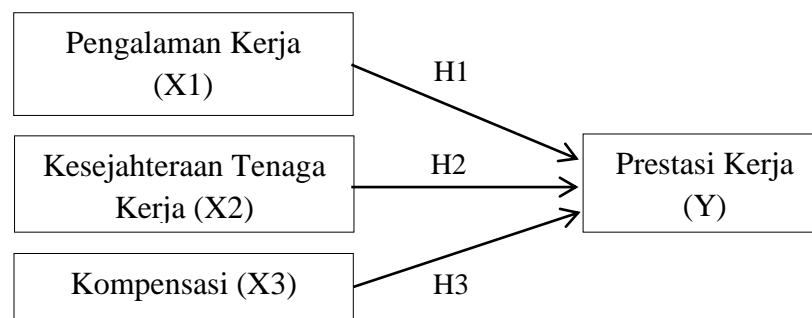
### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keahlian kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

(Putra et al., 2022). Peningkatan prestasi kerja dalam perusahaan didukung oleh pelatihan dan kompensasi, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dapat memotivasi melalui sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai bagi karyawan Diah et al., (2022).

Adapun menurut hasil penelitian dari Keintjem et al., (2022) beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain kualitas kerja, faktor-faktor ini dapat dikatakan bahwa meliputi sebuah akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugasnya, mempergunakan dan memelihara alat kerja serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan. Pengetahuan, sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan juga terkait prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya. Penyesuaian pekerjaan, sebuah bagian indikator dari penilaian kerja dimana yang dimana ditinjau adalah dari kemampuan para pegawai dalam melaksanakan beberapa tugas-tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja. Hubungan kerja, hubungan kerja yang mana penilaiannya berdasarkan sikap-sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

### MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Modifikasi (Ikbal et al., 2020), (Keintjem et al., 2022) dan (Diah et al., 2022).

### Hipotesis Penelitian :

- H1 : Pengaruh Pengalaman Kerja Signifikan dan Positif terhadap Prestasi Kerja Pada KSP Semarak Dana Caruban
- H2 : Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Signifikan dan Positif terhadap Prestasi Kerja Pada KSP Semarak Dana Caruban
- H3 : Pengaruh Kompensasi Signifikan dan Positif terhadap Prestasi Kerja Pada KSP Semarak Dana Caruban

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh pengalaman kerja, kesejahteraan tenaga kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *Nonprobability Sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini diambil dari semua karyawan KSP Semarak Dana Caruban yang berjumlah 73 orang.

Instrumen dalam penelitian ini yang akan digunakan yaitu kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data-data pengalaman kerja, kesejahteraan tenaga kerja, kompensasi, maupun juga prestasi kerja. kuesioner akan disebarakan kepada sejumlah responden dengan cara *online* dimana menggunakan media *Google Form* kepada seluruh karyawan KSP Semarak Dana Caruban. Variabel-variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likert. Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dimana menggunakan sebuah pendekatan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Perempuan	33	43,8
Laki-Laki	41	56,2
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data yang telah diolah SPSS versi 26

Pada tabel 1 berdasarkan jenis kelamin, karyawan KSP Semarak Dana Caruban menunjukkan bahwa sebagian kecil dari jumlah responden dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Semarak Dana Caruban yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang atau (45,2%). Sedangkan untuk sebagian jumlah besar dari jumlah responden adalah karyawan KSP Semarak Dana Caruban berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan jumlah 41 orang atau (54,8%).

### Deskripsi Berdasarkan Usia

Tabel 2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
≤ 20 Tahun	2	2,7
21-30 Tahun	58	79,5
31-40 Tahun	11	15,1
≥ 40 Tahun	2	2,7
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data yang telah diolah SPSS versi 26

Pada tabel 2 berdasarkan usia, dari karyawan KSP Semarak Dana Caruban yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini yaitu berusia 21-30 tahun sebanyak 58 orang atau (79,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSP Semarak Dana Caruban lebih didominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun. Usia yang lebih semangat dalam meningkatkan prestasi kerja berada diusia 21-30 tahun, dimana pada usia ini tenaga kerja memiliki inisiatif dan kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga prestasi yang didapatkan akan meningkat secara konsisten.

### Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SMA/SMK/MA	54	74,0
D1/D2/D3/D4	2	2,7
S1/S2/S3	17	23,3
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26

Pada tabel 3 berdasarkan pendidikan terakhir dari karyawan KSP Semarak Dana Caruban yang menjadi responden yaitu karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SLTA atau SMA/SMK/MA berjumlah 54 responden dengan persentase 74,0%. Pendidikan perguruan tinggi seperti D1/D2/D3/D4 memiliki jumlah 2 responden dengan persentase 2,7%. Adapun pendidikan perguruan tinggi S1/S2/S3 berjumlah 17 responden dengan persentase 23,3%.

### Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja atau Lama Kerja

Tabel 4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent
≤ 2 Tahun	47	64,4
3-5 Tahun	15	20,5
6-9 Tahun	7	9,6
≥ 9 Tahun	4	5,5

Total	73	100,00
-------	----	--------

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4 masa kerja atau lama kerja dari karyawan KSP Semarak Dana Caruban dapat disimpulkan bahwa lama kerja  $\leq 2$  tahun berjumlah responden 47 karyawan dengan persentase 64,4%, 3-5 tahun memiliki jumlah responden 15 karyawan dengan persentase 20,5%, lama kerja 6-9 tahun berjumlah responden 7 karyawan dengan persentase 9,6%, sedangkan  $\geq 9$  tahun responden yang berjumlah 4 karyawan dengan persentase 5,5%.

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji dua arah (*two tailed test*) yaitu dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan nilai  $\alpha > 0,05$  maka data berdistribusi normal, namun jika  $\alpha < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

- Jika signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal
- Jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal

Berdasarkan uji normalitas data diperoleh hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,37490501
Most Extreme Differences	Absolute	0,118
	Positive	0,118
	Negative	-0,116
Test Statistic		0,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		0,242
Point Probability		0,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5 dapat ditunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). diketahui nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,242. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi penelitian ini terdistribusi normal, dikarenakan nilai *Exact Sig (2-tailed)*



diatas lebih besar  $> 0,05$  dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji T (Uji Parsial)

Hasil keputusan pada penelitian ini yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial. Penelitian ini variabel independen yang terdiri atas pengalaman kerja, kesejahteraan tenaga kerja, dan kompensasi, sedangkan variabel dependen ini adalah prestasi kerja. Probabilitas dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada tabel *coefficient* kolom *sig* atau *significance*. Berdasarkan uji normalitas data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,672	1,608		1,040	0,302
	Pengalaman Kerja	0,419	0,092	0,499	4,533	0,000
	Kesejahteraan Tenaga Kerja	0,161	0,079	0,283	2,029	0,046
	Kompensasi	0,094	0,156	0,071	0,603	0,549

a. *Dependent Variable: Prestasi Kerja*

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26

Perumusan hipotesis hasil penelitian ini adalah:

$H_a$  :  $\rho \neq 0$ , Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variable terikat

$H_o$  :  $\rho = 0$  Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat

Berdasarkan hasil perumusan hipotesis dengan uji t yang ditunjukkan tabel 6 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil parameter individual pada pengalaman kerja didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  senilai  $4,533 > 1,980$  sedangkan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- 2) Hasil parameter individual pada kesejahteraan tenaga kerja didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  senilai  $0,549 > 1,980$  sedangkan taraf signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima sehingga variabel kesejahteraan tenaga kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

- 3) Hasil parameter individual pada kompensasi didapatkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  senilai 2,533 < 1,980 sedangkan taraf signifikansi sebesar  $0,549 < 0,05$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak sehingga variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y) Berikut hasil dari uji determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	0,611	0,594	1,404
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Tenaga Kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai *R Square* koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,611 atau 61,1% yang berarti variabel pengalaman kerja, kesejahteraan tenaga kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi sebesar 61,1% prestasi kerja karyawan KSP Semarak Dana Caruban dan sisanya yaitu sebesar 38,9% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP Semarak Dana Caruban. Seluruh karyawan telah memiliki pengalaman kerja, maka prestasi kerja karyawan pada KSP Semarak Dana Caruban juga akan mengalami peningkatan.
2. Kesejahteraan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP Semarak Dana Caruban. KSP Semarak Dana Caruban telah memberikan fasilitas-fasilitas kesejahteraan kepada karyawan, maka prestasi kerja karyawan pada KSP Semarak Dana Caruban juga mengalami peningkatan.

3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada KSP Semarak Dana Caruban. Tingkat prestasi kerja tidak dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi yang telah diberikan oleh KSP Semarak Dana Caruban kurang memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk para karyawan. Sehingga kompensasi tidak mempengaruhi tingkat prestasi itu sendiri.

Saran bagi penelitian kedepannya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini dengan sebuah tujuan-tujuan yaitu untuk memperkaya referensi baru terkait faktor- faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditya et al. (2022). Pengaruh Kompensasi Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 846–866. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v6i1.1929>
- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327>
- Budiyanti, T. K. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Klinis Eka Surya Yogyakarta. *SEGMEN: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 49–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.37729/sjmb.v18i1.6848>
- Cahyani, E. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PDAM Tirta Musi Unit Rambutan Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 70–88. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i1.509>
- Diah, M., Rismawati, M., Sembiring, E., & Guntar, E. L. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt . Samaja Villas. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(1), 97–111.
- Dudung, A. (2018). Kesejahteraan Dengan Prestasi Kerja. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(2), 154–158. <https://doi.org/10.21009/jkkp.052.07>
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan (JUMBIKU)*, 3(1), 1–6. <http://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JUMBIKU/article/view/1073.%0A>
- Fiani, G., Adolfina, & Trang, I. (2020). Pengaruh prestasi Kerja Driver Go-Ride Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun September 2023 E-ISSN: 2686 - 1771

- PT. Gojek (Studi Pada Driver Go-Ride di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 164–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29663>
- Fitralisma, G., Yulianto, A., & Amelia, F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 3(1), 13–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.46772/jecma.v3i1.750>
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya* (1st ed.). SEMARANG : Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haki, U. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Ma Al-Khairiyah Pontang Kabupaten Serang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.1>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Haura, G., Febrianti, R., & Ratih, S. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Kompensasi , Dan Beban Kerja Terhadap. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 11–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.430>
- Ikbal, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 549–563. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2732>
- Keintjem, L. E. V., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Djemly. 1 Jurnal EMBA*, 10(4), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43685>
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>
- Lestari, S. P., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 13(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v13i1.1027>
- Maulana, A., & Nurwati, U. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkop Kartika Ardagusema

- Pussenarmed Cimahi. *Koaliansi: Cooperative Journal*, 1(1), 35–50. <https://doi.org/10.32670/koaliansi.v1i1.989>
- Nurrohman, M., & Kustiawan, U. (2022). The Effect of Job Insecurity, Organizational Virtuousness to Subjective Well-being, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Job Performance. *Ijd-Demos*, 4(1), 72–87. <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.185>
- Pasa, I. T. (2021). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di politeknik penerbangan medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 6(1), 8–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i1.3959>
- Poluakan, B. C., Tumbuan, W., & Trang, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 388–398. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19122>
- Pradnyana, I. M. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5462. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p06>
- Prasetyo, A. D., & Nugraheni, V. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*, 25(4), 314–335.
- Prihartini, E., & Sudirno, D. (2023). Pengaruh Etika, Pengalaman, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Berau Agrotech Cihaur. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4, 220–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i1.3712>
- Putra, Y. W., Kojo, C., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Internal Locus Of Control, Dan Eksternal Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Angkasa Pura Support Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 772–782. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.43098>
- Rani Nur Fitrianti, & Chamariyah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan). *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v1i1.34>
- Rosmika, D., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 62–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/manager.v4i1.4348>

- Saputra, D. W., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen ( Perseroda ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 730–738. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.158>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Revisi). Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanullang, R., Ambarita, R., & Hanum, R. (2023). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Kesehatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Tirta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 163–171. <https://doi.org/https://doi.org/10.59024/jise.v1i1.135>
- Siregar, R. A. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/magister.v1i1.1606>
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi)* (1st ed.). Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Bandung : Afabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian* (1st ed.). Bandung : Alfabeta.
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), 352. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i2.35775>
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah* (1st ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.