
PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LABUHANBATU

Johari Natal Siregar¹, Nova Jayanti², Abd. Halim³

Email: joharisiregar5000@gmail.com¹, novazhrp@gmail.com², abdulhalimpsr89@gmail.com³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Article Information	ABSTRAK
<i>Received</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah dinas perhubungan kabupaten labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dinas perhubungan kabupaten labuhan batu sebanyak 46 orang karyawan. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 46 karyawan. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial dan simultan menyatakan bahwa kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,816 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja sebesar 81,6%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
<i>Accepted</i>	
<i>Published</i>	
<i>Keywords:</i> Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan	

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya yang di maksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka karyawan dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan di perusahaan tersebut. Karena apabila karyawan tidak dapat mengatasi hal tersebut maka dapat berdampak terhadap penurunan semangat kerja (Halik, 2021). Dalam sebuah perusahaan banyak dinamika dan tuntutan kerja yang harus dilalui oleh seorang karyawan. Karyawan yang mampu mengikuti dinamika dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang sudah diatur oleh perusahaan merupakan karyawan yang akan menjadi sukses dalam pekerjaannya (Syardiansyah dan Rahman, 2022).

Beberapa perusahaan sangat memprioritaskan kesejahteraan karyawannya, selain gaji pokok dan tunjangan, ada pula kompensasi yang siap diberikan. Kompensasi tersebut adalah bentuk penghargaan agar karyawan yang bekerja keras merasa dihargai dan sekaligus memotivasi karyawan lain. Penelitian dilakukan setelah seorang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten LabuanBatu sering terlihat berada di rumah saat jam kerja, dikarenakan kompensasi/gaji yang didapatkan masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kinerja bekerjanya semakin baik (Budianto, 2021).

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan sesuai dengan prosedur kerja yang ada. Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Labuanbatu yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhir pekerjaan lebih awal. Umumnya disiplin kerja dapat berpengaruh pada tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat (Fahraini dan Syarif, 2022)

Pengalaman kerja adalah pengetahuan dan keterampilan kerja yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dalam waktu dan masa tertentu. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menjadi tolak ukur dalam pengambilan keputusan dan menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Dalam kasus yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuanbatu, karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, sering kurang mau mengikuti pelatihan. Karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum. Makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh (Yunus, 2023).

Suasana kerja dalam perusahaan merupakan faktor yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja dalam perusahaan dapat menimbulkan sikap, sifat dan perilaku individu yang mencerminkan komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Semangat kerja juga dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas pekerjaan serta mempererat hubungan individu dengan perusahaan. Turunnya semangat kerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Labuanbatu dikarenakan kurangnya gaji dan insentif yang diberikan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya (Pakpahan, et al, 2023)

Tinjauan Pustaka **Kompensasi**

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 (Marwansyah, 2016). Menurut (Fahraini dan Syarif, 2022) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Karena pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan hasil kerja, dengan adanya

kompensasi yang diterima oleh para karyawan memungkinkan karyawan merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka dihargai sebagaimana yang diharapkan. Afandi, (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya: Upah dan gaji (*wages*), insentif (*incentive*), tunjangan (*allowance*) dan fasilitas (*facility*).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu daya kekuatan yang tumbuh pada tubuh atau diri tenaga kerja yang menimbulkan seorang karyawan bisa beradaptasi dengan sukarela pada keputusan, aturam, serta nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan sifat perilaku (Sutrisno,2019). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018). Menurut (Rivai, 2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2014) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu teladan pemimpin, balas jasa, hubungan kemanusiaan dan Sanksi Hukuman.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkatan pada pemahaman pengetahuan dan skill yang terdapat pada seorang pekerja dalam bekerja yang bisa dinilai dari masa kerja dan macam pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan (Juwita et al., 2023). Menurut (Luciana,2023) Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin besar pengalaman kerja seseorang maka akan semakin besar kerja yang ditampilkan dan berkaitan dengan karir seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut (Basari, 2020) beberapa indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan, penguasaan terhadap pekerjaan dan tingkat keterampilan.

Semangat Kerja

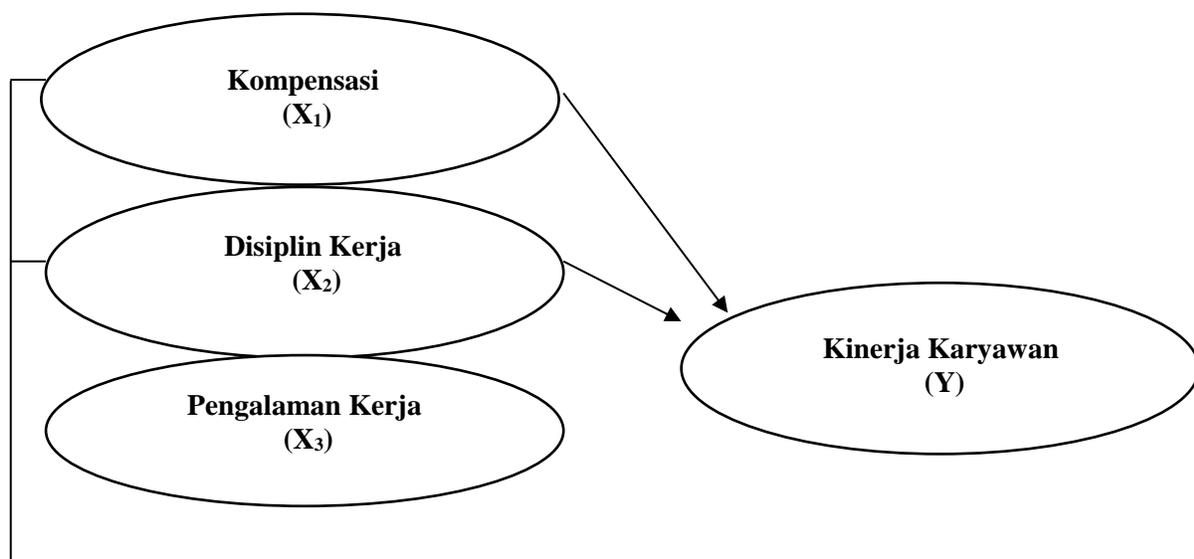
Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas proses kerja ingin berjalan lancar (Pakpahan et al.,2023). Pengalaman kerja sangat berpengaruh penting untuk melihat pengetahuan dan ketrampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan (Inayah, 2023). Pendapat (Sriatun, at. al., 2018) menyatakan semangat kerja memiliki beberapa indikator yaitu produktivitas kerja, absensi kerja,tuntutan kerja dan perputaran kerja.

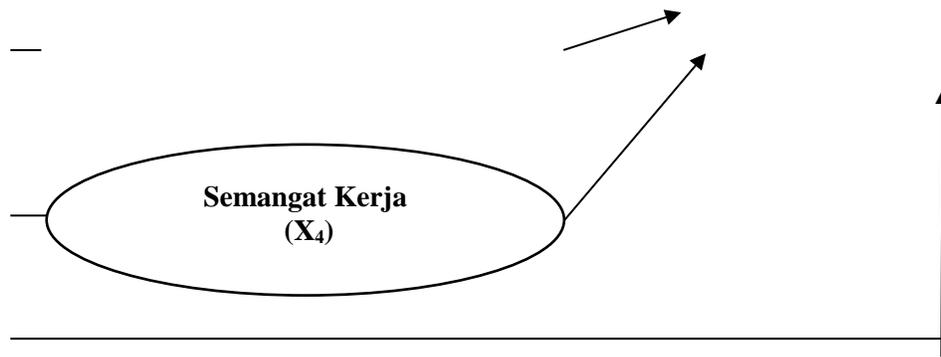
Kinerja Karyawan

Menurut (Wirawan et al., 2019) Kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Fahriani dan Syarif, 2022). Menurut (Sedermayanti, 2017) indikator-indikator kinerja karyawan antara lain: kualitas, kuantitas, eektivitas, ketepatan waktu, kerjasama dan kemandirian.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual/kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktoryang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.





Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Sujarweni (2019) menjelaskan, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan judul penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu
- H₂: Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu
- H₃: Ada pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu
- H₄: Ada pengaruh positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu
- H₄: Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah dinas perhubungan kabupaten labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dinas perhubungan kabupaten labuhan batu sebanyak 46 orang karyawan. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 46 karyawan. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Kompensasi (X ₁)	Gaji (<i>wages</i>)	0,950	0,5	Valid
	Insentif (<i>incentive</i>)	0,850	0,5	Valid
	Tunjangan (<i>allowance</i>)	0,840	0,5	Valid
	Fasilitas (<i>facility</i>).	0,892	0,5	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	Teladan pemimpin	0,870	0,5	Valid
	Balas jasa	0,602	0,5	Valid
	Keadilan	0,848	0,5	Valid
	Hubungan kemanusiaan	0,737	0,5	Valid
Pengalaman Kerja (X ₃)	Pengetahuan	0,895	0,5	Valid
	Keterampilan	0,826	0,5	Valid
	Kerjasama	0,825	0,5	Valid
	Tanggung jawab	0,935	0,5	Valid
Semangat Kerja (X ₄)	Produktivitas kerja	0,940	0,5	Valid
	Penghargaan	0,903	0,5	Valid
	Kebutuhan hidup	0,940	0,5	Valid
	Hubungan sosial	0,945	0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	0,883	0,5	Valid
	Kuantitas	0,816	0,5	Valid
	Ketepatan waktu	0,648	0,5	Valid
	Kerjasama	0,682	0,5	Valid
	Efektivitas	0,850	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

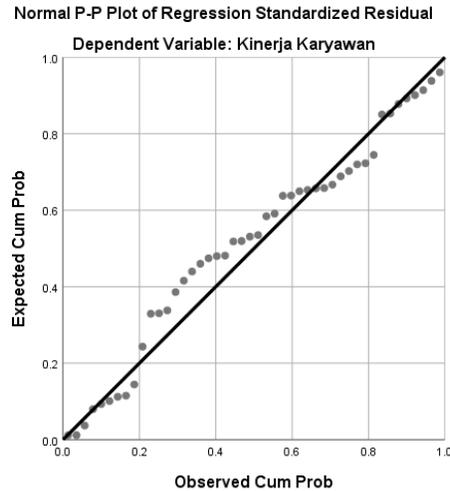
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Kompensasi	,906	Reliabel
Disiplin Kerja	,756	Reliabel
Pengalaman Kerja	,918	Reliabel
Semangat Kerja	,949	Reliabel
Kinerja Karyawan	,832	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel masing-masing indikator pada uji validitas memiliki nilai $> 0,5$ dan masing masing nilai yang terdapat pada variabel untuk uji reliabilitas $> 0,7$. Pengujian berikutnya dapat dianalisis dengan uji normalitas. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan grafik p-plot pada Gambar 1:



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas selanjutnya dapat dilihat melalui Tabel 3:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16147392
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.072
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

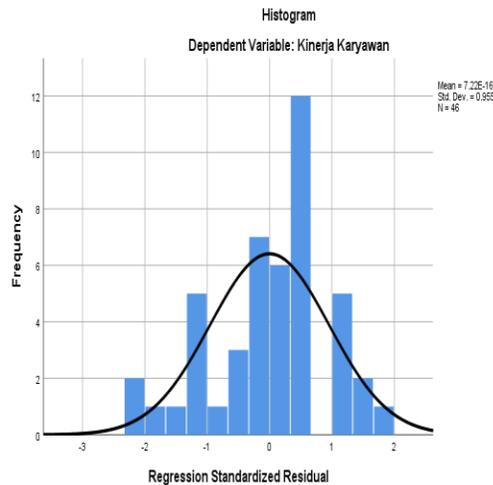
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,200 dengan dari taraf signifikansi $> 0,05$. Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan histogram yang dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

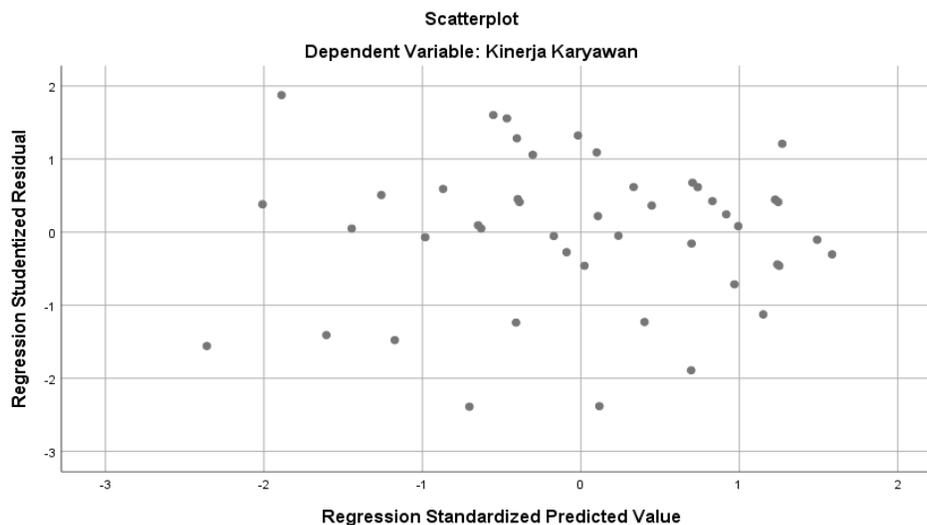
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.648	1.668		-.988	.329		
	Kompensasi	.417	.133	.354	3.130	.003	.351	2.853
	Disiplin Kerja	.308	.114	.262	2.702	.010	.477	2.097
	Pengalaman Kerja	.398	.100	.343	3.972	.000	.601	1.664
	Semangat Kerja	.230	.077	.210	3.007	.004	.922	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 4 menunjukkan bahwa keempat variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 3:



Gambar 3. Grafik scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.648	1.668		-.988	.329		
	Kompensasi	.417	.133	.354	3.130	.003	.351	2.853
	Disiplin Kerja	.308	.114	.262	2.702	.010	.477	2.097
	Pengalaman Kerja	.398	.100	.343	3.972	.000	.601	1.664
	Semangat Kerja	.230	.077	.210	3.007	.004	.922	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -1,648 + 0,417X_1 + 0,308X_2 + 0,398X_3 + 0,230X_4$. Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai B pada kompensasi sebesar 0,417. Disiplin kerja sebesar 0,308, nilai pengalaman kerja sebesar 0,398, nilai semangat kerja sebesar 0,230 serta nilai konstanta (a) sebesar -1,648. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 46 - 4 - 1 = 41$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 2,0195. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.648	1.668		-.988	.329		
	Kompensasi	.417	.133	.354	3.130	.003	.351	2.853
	Disiplin Kerja	.308	.114	.262	2.702	.010	.477	2.097
	Pengalaman Kerja	.398	.100	.343	3.972	.000	.601	1.664
	Semangat Kerja	.230	.077	.210	3.007	.004	.922	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,130 > t tabel 2,0195 dan nilai signifikan yaitu 0,003 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai t hitung sebesar 2,702

> t tabel 2,0195 dan nilai signifikan yaitu $0,010 < 0,05$. Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,972 > t tabel 2,0195 dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar 3,007 > t tabel 2,0195 dan nilai signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 4; 46 - 4 = 4; 42$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (4; 42)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,59. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.772	4	67.193	45.381	.000 ^b
	Residual	60.706	41	1.481		
	Total	329.478	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 45,831 > F_{tabel} 2,59 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.798	1.217

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024.

Nilai *R Square* dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,816 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja sebesar 81,6%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Melalui pegujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 3,130 > t tabel 2,0195 dan nilai signifikan yaitu $0,003 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Wondal, dkk (2019) menemukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Segi positif dari Kompensasi adalah karyawan menjadi lebih semangat dan produktivitasnya semakin meningkat, reputasi perusahaan menjadi semakin positif perusahaan bisa mendapat karyawan yang berkualitas. Sedangkan dampak negatif yang mungkin timbul yaitu karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja, kurang produktif akhirnya perusahaan tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kemudian hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2,702 > t$ tabel $2,0195$ dan nilai signifikan yaitu $0,010 < 0,05$. Hasil penelitian Dewi et al, (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Sutrisno, dkk (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Semakin tingginya disiplin kerja maka akan semakin tinggi hasil kinerja karyawan, karena disiplin kerja adalah salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $3,972 > t$ tabel $2,0195$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Maisuri dan Rusdi (2021) menemukan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu di harapkan bagi perusahaan agar terus memperhatikan pengalaman dan cara kerja karyawan agar kualitas kerja karyawan meningkat dan menjadi baik. Segi positif dari Pengalaman Kerja adalah dengan adanya pengalaman kerja akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu dan mudah. Sedangkan dampak negatif yang mungkin timbul apabila tidak memiliki pengalaman kerja yaitu adanya penurunan produktivitas kerja, sulit memecahkan masalah dan menemukan solusi terbaiknya ketika suatu masalah muncul akhirnya hasil kerja tidak maksimal dan sasaran tidak di capai sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar $3,007 > t$ tabel $2,0195$ dan nilai signifikan yaitu $0,004 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprpto dan Darsin (2016) yang menjelaskan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian senada juga dinyatakan oleh Deswita (2018) menyampaikan bahwa Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedang hasil penelitian Basri dan Rauf (2021) menjelaskan bahwa Semangat Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Semangat Kerja menjadi sebuah tatanan untuk menjalankan setiap kegiatan karyawan agar tidak melakukan hal yang keluar dari tata tertib. Apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka hal tersebut juga dipengaruhi oleh Semangat Kerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh teori Kaswan (2017:189) yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja. Semangat kerja merupakan suatu sikap yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap orang agar memiliki kinerja yang handal. Menurut Hasibuan (2017) semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal untuk mendukung capaian kinerja yang optimal.

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu
4. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu
5. Kompensasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu

Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

- Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Budianto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Suryamas Gemilang Lubricant. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1)
- Deswita, P. (2018). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 1(01), 101-109.
- Halik, S. A. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Ekonomika*, 14(1), 46-57.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta : Bumi Aksara
- Inayah, N., Susanti, N. I., & Putri, R. I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 3(1), 44-60.
- Juwita, N. I., Setianingsih, W. E., & Rusdiyanto. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Nor Coffee Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Enterpreneur*, 2(2), 155-165.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luciana. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Barutama Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- Maisuri, N. E., & Rusdi, R. (2021). Effect of Work Experience and Motivation on Employee Performance at PT. Agro Sinergi Nusantara (ASN) Ujong Beurasok West Aceh. *International Journal of Social Service and Research*, 1(3), 251-257.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Pakpahan, D. A., Sipahutar, H. & Hutagalung, H. (2023). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 99-111
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sriatun, A., Elina, M., & Sodirin. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pagawai di Bagian Umum Serketariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 2(3), 17-24.
- Suprpto, Y. A., & Darsin, D. (2017). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. *Journal of Management*, 3(3).
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Syardiansyah & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149-167.
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Artha Graha Internatonal Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Yunus, M. & Rocardaningrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 2-18.