

# Mohammad Yahya Arief

*by Mohammad Yahya Arief*

---

**Submission date:** 05-Aug-2021 07:29AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1628019665

**File name:** 1063-13-3214-1-10-20210731.pdf (585.5K)

**Word count:** 3161

**Character count:** 19897

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UD.  
VIOLETA TAMBAK UDANG KECAMATAN MANGARAN  
KABUPATEN SITUBONDO**

***EFFECT OF COMPENSATION, WORK EXPERIENCE AND LEADERSHIP  
STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT UD. VIOLETA SHRIMP,  
MANGARAN DISTRICT, SITUBONDO REGENCY***

Mohammad Yahya Arief<sup>1,\*</sup>, Badriyatul Ahadiyah<sup>2</sup>  
yarief104@gmail.com

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (3) untuk mengetahui diantara kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah populasi dan sampel ditentukan teknik sampling jenuh sebanyak 40 responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian adalah persamaan regresi linier berganda  $Y = -6,399E-17 + 0,564 (X_1) + 0,322 (X_2) + 0,037 (X_3) + e$ . Secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} (3,733) > (2,028)$  atau  $sig \alpha 0.000 < 0,05$ . Pengalaman kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} (2,118) > (2,028)$  atau  $sig \alpha 0.000 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel} (0,423) < (2,028)$  atau  $sig \alpha 0.000 < 0,05$ . Secara simultan kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $32,036 > F_{tabel} 2,87$ . Variabel yang paling berpengaruh dominan dalam penelitian ini adalah kompensasi dengan nilai sebesar 3,733.

**Kata Kunci : Kompensasi, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja**

**ABSTACT**

This study aims (1) to determine the effect of compensation, work experience and leadership style partially affect employee performance (2) to determine the effect of compensation, work experience and leadership style simultaneously influence employee performance (3) to determine between compensation, experience work and leadership style that most dominantly affect employee performance. The method used is quantitative with the number of population and sample determined by saturated sampling technique as many as 40 respondents. Data were analyzed using multiple regression analysis. The result of this research is multiple linear regression equation  $Y = -6.399E-17 + 0.564 (X1) + 0.322 (X2) + 0.037 (X3) + e$ . Partially, compensation has a significant positive effect with tcount greater than

*ttable (3.733) > (2.028) or sig 0.000 <0.05. Work experience shows the value of tcount is greater than ttable (2.118) > (2.028) or sig 0.000 <0.05. Leadership style shows the value of tcount is smaller than ttable (0.423) < (2.028) or sig 0.000 <0.05. Simultaneously compensation, work experience and leadership style have an effect on employee performance with an Fcount of 32,036 > Ftable of 2.87. The most dominant variable in this study is compensation with a value of 3.733.*

**Keywords:** *Compensation, Work Experience, Leadership Style, Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Agusta (2013). Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi inovatif kompensasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi. Supatmi, Nimran & Utami (2013) mengatakan kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Menurut Dessler (2011) Kompensasi karyawan adalah adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbal dari dipekerjaannya pegawai itu. Sedangkan menurut Yani (2012) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktifitas kerja semakin meningkat. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi dapertermen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan”.

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan sangat membutuhkan pengalaman kerja terhadap bawahannya, pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat

dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi.

Penyataan diatas didukung oleh pernyataan Yuniarsih (2013) menyatakan pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Menurut Ranuparjo (2010) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Menurut Syafaruddin (2009) pengalaman kerja menunjukkan beberapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Kepemimpinan menurut Amirullah (2015) orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah sangat penting bagi perusahaan, dengan kinerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai dan pimpinan untuk tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja rendah akan mengalami kegagalan dan kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan yang

diinginkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Bangun (2012) menyatakan “kinerja adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan

UD. Violeta Situbondo merupakan perusahaan tambak udang yang bergerak di bidang perikanan yang berada di wilayah Situbondo. UD. Violeta tambak udang ini berdiri pada tahun 2011. Kehadiran perusahaan UD. Violeta tambak udang ini membawa pengaruh yang cukup baik bagi kehidupan masyarakat wilayah Situbondo, dengan memperluas peluang kerja bagi masyarakat situbondo. Perusahaan UD. Violeta Tambak Udang Kabupaten Situbondo adalah budidaya udang vename.

Berdasarkan obsevasi yang dilakukan peneliti ini, menentukan objek penelitiannya pada UD. Violeta Tambak Udang Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo. Adanya kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan kerja yang membuat pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik sesuai tujuan perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada UD. Violeta Tambak Udang Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo adalah ketidak puasaan terhadap gaji yang diterima karena tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan setiap harinya. Banyak pegawai yang masih kurang tingkat keterampilannya disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang pernah didapatkan apalagi pegawai baru yang belum menguasai pekerjaan yang diberikan. Masih kurangnya pengawasan antara pemimpin dan bawahan sehingga masih banyak pegawai yang kinerjanya tidak berjalan dengan baik. Meminimalisir hal tersebut dapat dilakukan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Melihat permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Situbondo.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Situbondo.
3. Untuk mengetahui variabel manakah diantara variabel kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan secara dominan terhadap variabel kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Situbondo.

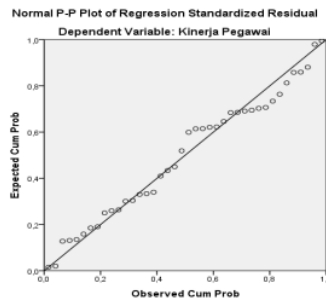
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan bulan April – Juni 2019 dengan lokasi penelitian yang ditentukan secara sengaja di UD. Violeta Tambak Udang Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UD. Violeta Tambak Udang di Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo yang berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua responden populasi digunakan. Variabel yang digunakan adalah variabel independen (X) meliputi kompensasi (X1) Pengalaman Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) dengan variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dokumentasi, dan kuesioner (angket). Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Secara Grafik

Berdasarkan gambar diatas grafik *normal plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali, 2018:164).

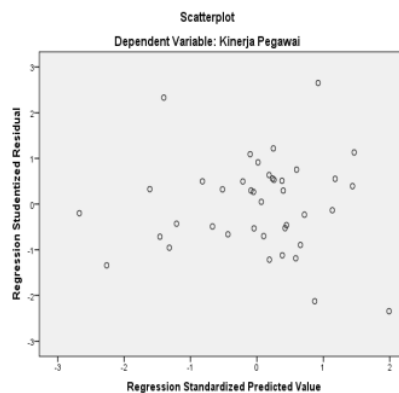
## 2. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,331	3,020
Pengalaman Kerja	0,328	3,052
Gaya Kepemimpinan	0,981	1,020

Tabel 2 menjelaskan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\leq 10$  menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel. Data diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai  $0,331 > 0,10$  dan nilai *VIF*  $3,020 < 10$ , variabel pengalaman kerja memiliki nilai *Tolerance*  $0,328 > 0,10$  dan nilai *VIF*  $3,052 < 10$  dan variabel gaya kepemimpinan memiliki *Tolerance*  $0,981 > 0,10$  dan nilai *VIF*  $1,020 < 10$ . Dari penjelasan tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Dasar analisa uji heteroskodesitas dengan grafik *plot* adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi pelanggaran asumsi heteroskodesitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskodesitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ), Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Perhitungan data yang digunakan yaitu dengan program *Statistical Produk and Service Solution (SPSS 22)* untuk mempermudah memperoleh hasil perhitungannya.

Rekapitulasi hasil uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Coefficients	T hitung	Sig.
Konstan	-6,399E-17	0,000	1,000
Kompensasi ( $X_1$ )	0,564	3,733	0,001
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0,322	2,118	0,041
Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )	0,037	0,423	0,675

Nilai-nilai koefisien diatas, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,399E-17 + 0,564 X_1 + 0,322 X_2 + 0,037 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dapat dan dapat dijelaskan bahwa:

-6,399E-17 :Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja pegawai -6,399E-17,



- 4 jika variabel lain (variabel dependen) sama dengan nol atau konstan.
- 0,564  $X_1$  :Besarnya koefisien regresi variabel kompensasi yang berarti setiap peningkatan variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) meningkat 0,564% dengan asumsi variabel lain (pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ )) konstan.
- 0,322  $X_2$  :Besarnya koefisien regresi variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) yang berarti setiap peningkatan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) meningkat 0,322% dengan asumsi variabel lain (kompensasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ )) konstan.
- 0,037  $X_3$  :Besarnya koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) yang berarti setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,037% dengan asumsi variabel lain (kompensasi ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ )) konstan.
- 4  
 $e$  :Nilai residual/kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan

Hasil dari regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

#### Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial sendiri-sendiri variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , sampel sebesar 40 diperoleh dari  $df = n - k$  (40-4) dengan tingkat kesalahan 5% yaitu 2,028.

- 1) Variabel kompensasi sebesar 3,733. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028, maka  $t_{hitung}$  3,733 >  $t_{tabel}$  2,028 jadi  $H_a$  diterima atau  $H_o$

ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  artinya variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Kabupaten Situbondo, hasil tersebut mendukung hipotesis penelitian.

- 2) Variabel pengalaman kerja sebesar 2,118. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028, maka  $t_{hitung} 2,118 > t_{tabel} 2,028$  jadi  $H_a$  diterima atau  $H_o$  ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,041 < 0,05$  artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Kabupaten Situbondo, hasil tersebut mendukung hipotesis penelitian.
- 3) Variabel gaya kepemimpinan Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 0,423. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028, maka  $t_{hitung} 0,423 < t_{tabel} 2,028$  jadi  $H_a$  ditolak atau  $H_o$  diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,675 > 0,05$  artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Kabupaten Situbondo, hasil tersebut mendukung hipotesis penelitian.

#### Uji Simultan (F-test)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai UD. Violeta Tambak Udang Kabupaten Situbondo. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ :

Dari uji ANOVA atau uji F didapat uji F, dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $32,036 > 2,87$  dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_a$  diterima atau  $H_o$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_2$ ) yang menyebutkan bahwa kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Kabupaten situbondo dapat diterima.

### Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) Terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R Square menunjukkan nilai sebesar 0,727, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan) mempunyai kontribusi sebesar 72,7% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan tingkat ketetapannya cukup, dan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 3,733. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  2,028. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,01 > 0,05$  artinya variabel kompensasi parsial terhadap kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rustilah (2018) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Saleleng & Soegoto (2015) kompensasi sebagai hak yang diterima dalam menjalankan kewajibannya pada organisasi, bila memenuhi kriteria yang baik maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengalaman kerja ini sebesar 2,118. Sementara ini pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028 maka  $t_{hitung}$  2,118  $>$   $t_{tabel}$  2,028. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Hasil penelitian Sartika (2014) semakin berpengalaman pegawai dalam bekerja maka akan menaikkan kinerja pegawai yang berarti pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Leatemia, (2018) pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan ini sebesar 0,423. Sementara ini pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,028 maka  $t_{hitung}$  0,423  $<$   $t_{tabel}$  2,028. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan. Hal

ini juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,675 > 0,05$  artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Yuniarti & Suprianto (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $32,036 > 2,87$  dengan tingkat signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_2$ ) yang menyebutkan bahwa kompensasi, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi 3,733, sedangkan pengalaman kerja 2,118 serta gaya kepemimpinan 0,423. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi lebih dominan dibandingkan dengan disiplin kerja dan kompensasi.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji statistika parsial (t-test) secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UD. Violeta Tambak Udang Situbondo.
2. Variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UD. Violeta Tambak Udang Kecamatan Mangaran
3. Variabel kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler. G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Ranupandojo, 2010. *Teori dan Aplikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Mandiri (dft Pustaka).
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219-222.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sartika, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Syafaruddin. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Yani, HM. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitrawacana Media.
- Yuniarsih, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabetha.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada direktorat operasi/produksi PT. X. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(2).

# Mohammad Yahya Arief

---

## ORIGINALITY REPORT

---

22%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="https://repository.upnyk.ac.id">repository.upnyk.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://ejournal.stiekhad.id">ejournal.stiekhad.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="https://repository.ppns.ac.id">repository.ppns.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://elibrary.ub.ac.id">elibrary.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%
6	<a href="https://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a> Internet Source	1%
7	Submitted to Universiti Teknologi MARA Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Islam Majapahit Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%

---

10	<a href="http://digilib.uin-suka.ac.id">digilib.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1 %
12	<a href="http://publishing-widyagama.ac.id">publishing-widyagama.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://erwinfaizal.blogspot.com">erwinfaizal.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://oapub.org">oapub.org</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://jurnal.unej.ac.id">jurnal.unej.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://repository.uksw.edu">repository.uksw.edu</a> Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Kristen Duta Wacana Student Paper	1 %
18	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %
19	<a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	<a href="http://ejournal.undip.ac.id">ejournal.undip.ac.id</a> Internet Source	1 %
21	Submitted to Universitas Jambi	



---

22 repository.umy.ac.id  
Internet Source

1 %

---

23 Submitted to Universitas Brawijaya  
Student Paper

<1 %

---

24 karya-ilmiah.um.ac.id  
Internet Source

<1 %

---

25 repository.unja.ac.id  
Internet Source

<1 %

---

26 ejournal.upi.edu  
Internet Source

<1 %

---

27 journal.ubm.ac.id  
Internet Source

<1 %

---

28 Lita Norfiana, Titien Agustina, Alfiannor Alfiannor. "PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA PUTRA KEBUN ASRI BANJARMASIN", Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2021  
Publication

<1 %

---

29 eprints.perbanas.ac.id  
Internet Source

<1 %

---

30 Fitria Fitria, Kartini Kartini. "Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Kerja terhadap

<1 %

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.  
Musirawas Lestari Makmur, Kabupaten Musi  
Rawas", Journal of Economic, Bussines and  
Accounting (COSTING), 2018

Publication

---

31

Sasmito Sasmito, Anton Wahidin Widjaja.  
"Analisis Pengaruh Penerimaan Kekayaan  
Intelektual, Administrasi Hukum Umum dan  
Keimigrasian Terhadap Penerimaan Negara  
Bukan Pajak di Lingkungan Kementerian  
Hukum dan Ham RI", Jurnal Ilmiah  
Manajemen Ubhara, 2019

Publication

---

<1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off