

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG  
SURABAYA TANJUNG PERAK**

**Lisa Putriana<sup>1)</sup> dan Dra. Ec. Erwin Dyah Astawinetu, MM<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

<sup>2)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : [lisaputriana9@gmail.com](mailto:lisaputriana9@gmail.com) dan [erwin@untag-sby.ac.id](mailto:erwin@untag-sby.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa apakah terdapat pengaruh antara Pengalam Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 31 karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak. Terbukti dengan nilai signifikasi pada Uji F sebesar 45,975 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak. Adapun untuk uji secara parsial terbukti bahwa nilai signifikasi pada Uji t dengan signifikansi sebesar 0,006 untuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), 0,027 untuk Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dan 0,000 untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.

***Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan***

---

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze whether there is an influence between Work Experience, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Branch Surabaya Tanjung Perak either partially or simultaneously. Using quantitative research. Respondents in this study were 31 employees. Collecting data in this study using a questionnaire. The analytical tool used in this study is SPSS 26. Based on the results of this study, it shows that work experience, compensation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Branch Surabaya Tanjung Perak. It is proven by the significance value in the F test of 45.975 with a significance of 0.000. Because the significance value is smaller than 0.05 (Sig. <0.05), it can be concluded that Work Experience (X1), Compensation (X2) and Job Satisfaction (X3) simultaneously have a significant effect on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Branch Surabaya Tanjung Perak. As for the partial test, it is proven that the significance value on the t-test with a significance of 0.006 for the Work Experience variable (X1), 0.027 for the Compensation Variable (X2) and 0.000 for the Job Satisfaction variable (X3). Because the significance value is less than 0.05 (Sig. < 0.05), it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that the variables of Work Experience (X1), Compensation (X2) and Job Satisfaction (X3) simultaneously affect significant impact on employee performance at BPJS Employment Surabaya Tanjung Perak Branch.*

**Keywords: Work Experience, Compensation, and Job Satisfaction and Employee Performance**

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan diuntut untuk bekerja lebih efektif dan juga efisien. Persaingan yang lebih ketat mengharuskan perusahaan. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama suatu perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Susiawan dan Muhid, 2015 : 304).

Menurut Irham Fahmi (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi.

Menurut (Martoyo, 2011: 108) Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat sehingga sekarang. Dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Menurut Al Fajar dan Heru (2010 : 154) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits). Besar kompensasi yang diberikan untuk tiap karyawan pun berbeda. Karena kompensasi harus diberikan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku

Menurut (Badeni 2017:43) Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja karyawan juga berperan dalam rangkai menciptakan untuk kerja yang lebih baik.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengalaman Kerja (X1)**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Manullang, M (2013:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

### **Indikator Pengalaman Kerja**

Indikator pengalaman Kerja Menurut Foster (2011:56) adalah :

1. Lama Waktu/ Masa Bekerja
2. Kurangnya Keterampilan
3. Penguasaan

### **Kompensasi (X2)**

Menurut Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari (2018:231) kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa upah dan gaji.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan

upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

### Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012:86) menjelaskan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Upah
2. Gaji
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

### Kepuasan Kerja (X3)

Menurut Edy Sutrisno (2016:71) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja san antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Robbins (2015:170) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

### Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja Menurut (Eko Widodo, 2015:61-62) adalah:

1. Gaji
2. Rekan kerja
3. Atasan
4. Promosi
5. Lingkungan kerja

### Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari (2018:208) kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

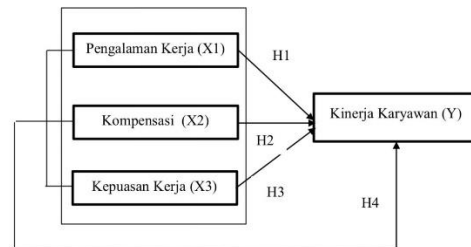
Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:6) dikelompokkan kedalam 5 kategori adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tangung jawab terhadap pekerjaan

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan digambarkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.
- H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.
- H4 : Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.

### METODE PENELITIAN

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini adalah berada pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak yang berlokasi di Jl. Perak Timur No.82, kec. Pabean Cantian Surabaya. Penelitian ini dimulai pada bulan maret-juni 2022

### Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer dalam penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.
2. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari jurnal, skripsi dan buku-buku teori penunjang dalam penelitian.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh biasa disebut total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak yang berjumlah 31 karyawan.

### Hasil penelitian dan pembahasan

#### Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengalaman kerja	X1.1	.743**	0,35 50	Valid
	X1.2	.362*	0,35 50	Valid
	X1.3	.663**	0,35 50	Valid
	X1.4	.608**	0,35 50	Valid
	X1.5	.604**	0,35 50	Valid
	X1.6	.491**	0,35 50	Valid
	X1.7	.794**	0,35 50	Valid
	X1.8	.654**	0,35 50	Valid

Kompen sasi	X1.9	.775**	0,35 50	Valid
	X2.1	.687**	0,35 50	Valid
	X2.2	.698**	0,35 50	Valid
	X2.3	.631**	0,35 50	Valid
	X2.4	.759**	0,35 50	Valid
	X2.5	.449*	0,35 50	Valid
	X2.6	.873**	0,35 50	Valid
	X2.7	.673**	0,35 50	Valid
	X2.8	.691**	0,35 50	Valid
	X2.9	.545**	0,35 50	Valid
	X2.10	.771**	0,35 50	Valid
	X2.11	.597**	0,35 50	Valid
	X2.12	.534**	0,35 50	Valid
	X2.13	.502**	0,35 50	Valid
	X2.14	.420*	0,35 50	Valid
X2.15	.256	0,35 50	Valid	
Kepuasa n Kerja	X3.1	.534**	0,35 50	Valid
	X3.2	.621**	0,35 50	Valid
	X3.3	.520**	0,35 50	Valid
	X3.4	.640**	0,35 50	Valid
	X3.5	.665**	0,35 50	Valid
	X3.6	.550**	0,35 50	Valid
	X3.7	.685**	0,35 50	Valid

	X3.8	.444 *	0,35 50	Valid
	X3.9	.523 **	0,35 50	Valid
	X3.10	.388 *	0,35 50	Valid
	X3.11	.651 **	0,35 50	Valid
	X3.12	.536 **	0,35 50	Valid
	X3.13	.694 **	0,35 50	Valid
	X3.14	.520 **	0,35 50	Valid
	X3.15	.750 **	0,35 50	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	.677 **	0,35 50	Valid
	Y2	.590 **	0,35 50	Valid
	Y3	.753 **	0,35 50	Valid
	Y4	.711 **	0,35 50	Valid
	Y5	.789 **	0,35 50	Valid
	Y6	.528 **	0,35 50	Valid
	Y7	.786 **	0,35 50	Valid
	Y8	.693 **	0,35 50	Valid
	Y9	.818 **	0,35 50	Valid
	Y10	.572 **	0,35 50	Valid
	Y11	.575 **	0,35 50	Valid
	Y12	.676 **	0,35 50	Valid

Sumber : Hasil Data SPSS yang diolah 2022

Pada tabel 4. 10 diatas menjelaskan bahwa dari hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3550) dan bernilai positif.

Dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,70	0.815	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,70	0.878	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,70	0.856	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,70	0.891	Reliabel

Sumber : Hasil Data SPSS yang diolah 2022

Sebagaimana tampak pada tabel 4.11, maka dapat diketahui bahwa variabel - variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena hasil perhitungan yang dilakukan mendapatkan angka Cronbach Alpha diatas 0,70.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a</sup> , <sup>b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84044415
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.134
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.103 <sup>c</sup>

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

Sumber : Hasil Data SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil bahwa nilai asymp. sig sebesar  $0.103 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal atau residual tersebut terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.19113	7.5163		-.02543	.987		
X1	.499	.166	.348	3.001	.006	.450	2.223
X2	.124	.053	.193	2.337	.027	.885	1.129
X3	.664	.113	.675	5.874	.000	.460	2.175

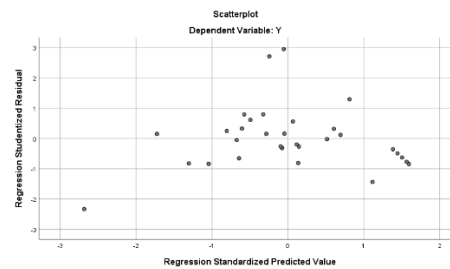
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Data SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0,450 dengan VIF 2.223 Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,885 dengan VIF 1.129 Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,460 dengan VIF 2.175 dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Data SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik – titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah angka 0.

## 4. Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.19113	7.5163		-.02543	.987		
X1	.499	.166	.348	3.001	.006	.450	2.223
X2	.124	.053	.193	2.337	.027	.885	1.129
X3	.664	.113	.675	5.874	.000	.460	2.175

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Data SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka model persamaan regresinya sebagai berikut :  $Y = -19,113 + 0,499X1 + 0,124X2 + 0,664X3$ .

Keterangan :

$\alpha$  = Bilangan konstanta

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -19.113 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari Pengalam Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah - 19.113

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel Pengalam Kerja ( $X_1$ )

Nilai koefisien dari variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,499 berarti mengandung pengertian yaitu bila mana terjadi kenaikan variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,499 satuan. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara  $X_1$  dengan  $Y$ , bahwa semakin tinggi Pengalaman Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Nilai koefisien dari variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,124 berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,124 satuan. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara  $X_2$  dengan  $Y$ , bahwa semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

$\beta_3$  = Koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Nilai koefisien dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,664 berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,664 satuan.

Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara  $X_3$  dengan  $Y$ , bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstand ardized Coeffici ents	Standa rdized Coeffi cients	Beta	t	S ig .	Collinear ity Statistics		
						Toler ance	VI F	
1 (Con stant)	- 19. 11 3	7.5 16		- 2. 54 3	.0 1 7			
X1	.49 9	.16 6	.348	3. 00 1	.0 0 6	.450	2. 22 3	
X2	.12 4	.05 3	.193	2. 33 7	.0 2 7	.885	1. 12 9	
X3	.66 4	.11 3	.675	5. 87 4	.0 0 0	.460	2. 17 5	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Data SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Pengalaman kerja sebesar  $0,006 < 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa hipotesis ( $H_1$ ) diterima artinya pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, dengan kata lain secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS



Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Kompensasi sebesar  $0,027 < 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa hipotesis ( $H_2$ ) diterima artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, dengan kata lain secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa hipotesis ( $H_3$ ) diterima artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, dengan kata lain secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	519.093	3	173.031	45.975	.000 <sup>b</sup>
Residual	101.617	27	3.764		
Total	620.710	30			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Data SPSS yang diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16 di dapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.836	.818	1.940

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Data SPSS yang diolah 2022

Data Tabel 4.17 didapatkan nilai *R Square* dan *Adjusted R Square*. Karena penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, maka untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan nilai dari *adjusted R square* sebesar 0,818. Hal ini berarti bahwa sebesar 81,8% variabel Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi naik turunnya variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (uji parsial) variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil besarnya nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak”. Terbukti. Hal ini

dapat diartikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t, (uji parsial) variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil besarnya nilai, signifikansi 0,027 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis pertama yang mendukung “Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak”. Terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (uji parsial) variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil besarnya nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis pertama yang mendukung “Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak, terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak” pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Kompensasi secara parsial

memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Dari hasil Uji t diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Dari hasil Uji F diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak untuk memperbaiki pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan .
2. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variable-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad, Nur Rofi. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Aji N P dan Sari S P 2019. Pengaruh Operating Cash Flo, Company Growth, Leverage, Dan Opinion Shopping Terhadap Opini Audit Going Concern
- Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama, Sidoarjo
- Al Fajar dan Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Anderson, Foster. 2011. *Antropologi Kesehatan*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI Press).
- Andi Istiawan. 2016. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Batik Wijirejo di Bantul Yogyakarta. *Jurnal Online PGRI Yogyakarta*.
- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. 2014. “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*”. Jurnal Manajemen, Nomor 2, Tahun 2014.
- Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Bandung*, Alfabeta
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Eko Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hani Handoko 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kedua puluh satu penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I Gede Sudha Cahyana, Ketut Jati 2017. Pengaruh Budaya Organisasi , Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Julnal Online Universitas Udayana*
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*,Graha Ilmu, Jakarta.

- Manullang, M (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Natalia Susanto 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Jurnal Online Universitas Kristen Petra*.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Pratama, M Arszandi, dkk. 2015. *Menata kota melalui rencana detail tata ruang (RDTR)*, Yogyakarta. Andi
- Rehadian Fernanda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM DIDesa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. *Jurnal Online Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Rosinta Romauli Situmeang .2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 02, No. 02, Hal 148-160.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , Maju Mundur*. Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susiawan, Susiawan dan Abdul Muhid. 2015. *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Surabaya: Persona, *Jurnal Psikologi Indonesia*.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan keenam Penerbit Alfabeta, Bandung
- Yohana Bela Fitriana 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Super Madu Jember. *Jurnal Online Universitas Jember*.
- Yolanda Dwiki Kartika, Debby Ayu Rizani, Nofpritasari, Ricky Togi Sibuea 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (PERUM BULOG) Divre Sumut. *Jurnal Online UMS*
- Yosi Oktaviani 2017. Mengetahui Pengalaman Kerja, Upah, Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di Kelompok Usaha Budi Mulia Kecamatan Kuranji Padang Tahun 2017. *Jurnal Online STKIP Sumatera Barat*.