



Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aneka Berkah Ukur

Alif Dimas Ramdani¹, Ubaidillah Zuhdi², Nuzulul Fatimah³, Dwi Novitasari⁴

¹²³⁴Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Alamat: Jl. Tenggilis Utara No.14, Tenggilis Mejoyo, Kec. Tenggilis Mejoyo, Surabaya, Jawa Timur 60292

Korespondensi penulis: alifdimasr@gmail.com

Abstract. Companies are required to provide optimal service, so having quality employees is an important aspect in supporting the company's reputation and value in the eyes of the public. Quality employees will reflect a positive image of the company and contribute to the achievement of organizational goals. Therefore, factors such as work experience, compensation, and work motivation need to be considered so that employees are able to maintain and improve their performance. This shows that it is important for employees to pay attention to Work Experience, Compensation and Work Motivation so that employees can maintain their performance. This study aims to determine the effect of work experience, compensation and work motivation on employee performance at CV Aneka Berkah Ukur. This research method uses a quantitative method with an associative approach. The sample or respondents taken were 45 employee respondents. This study uses saturated sampling techniques. While the data analysis technique for this study is multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of this study indicate that work experience, compensation, and work motivation simultaneously affect employee performance at CV Aneka Berkah Ukur. This study is also expected to contribute to improving employee performance at CV Aneka Berkah Ukur.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Work Experience and Work Motivation.

Abstrak. Perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal, sehingga memiliki karyawan yang berkualitas menjadi aspek penting dalam mendukung reputasi dan nilai perusahaan di mata publik. Karyawan yang berkualitas akan mencerminkan citra positif perusahaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, faktor seperti pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi kerja perlu diperhatikan agar karyawan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa penting bagi karyawan untuk memperhatikan Pengalaman kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja agar karyawan dapat mempertahankan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aneka Berkah Ukur. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel atau responden yang diambil yaitu berjumlah 45 responden karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik teknik sampling jenuh. Sedangkan teknik analisis data penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan

Received Maret 30, 2025; Revised April 30, 2025; Accepted Juni 27, 2025

* Alif Dimas Ramdani, alifdimasr@gmail.com

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Aneka Berkah Ukur. Penelitian ini juga diharapkan untuk memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Aneka Berkah Ukur.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja

LATAR BELAKANG

Globalisasi telah mengubah dunia komersial menjadi lingkungan persaingan yang lebih rumit dan dinamis. Agar dapat bertahan dan berkembang, bisnis harus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi mereka. Salah satu kunci untuk melakukan hal ini adalah dengan berfokus pada kinerja karyawan. Kinerja individu mencerminkan kontribusi nyata dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk produktivitas, kualitas, dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) yang proaktif sangat penting untuk memaksimalkan potensi karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi yang tidak dapat digantikan oleh teknologi maupun uang tunai. Keunggulan sebuah perusahaan, terutama dalam menangani kesulitan-kesulitan di zaman modern, sangat dipengaruhi oleh kualitas dan keinginan personilnya untuk beradaptasi. pengalaman kerja, gaji, dan motivasi kerja semuanya dianggap berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja memberikan keterampilan praktis dan pemahaman yang menyeluruh tentang suatu pekerjaan, yang diperoleh melalui partisipasi langsung dalam berbagai tugas profesional. Kemampuan beradaptasi dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas meningkat seiring dengan lamanya dan keragaman pengalaman mereka (Suryanti & Hidayat, 2022).

Di sisi lain, pemberian gaji yang tepat dan proporsional berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas perusahaan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai jenis insentif, tunjangan, dan penghargaan yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Ketidakpuasan terhadap kompensasi sering kali menyebabkan berkurangnya motivasi dan, dalam beberapa kasus, tingkat perputaran karyawan yang signifikan dalam bisnis. Sementara itu, motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berkinerja optimal. Motivasi

yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja bahkan ketika berada di bawah tekanan dan dengan beban kerja yang berat (Khakim & Isnawati, 2023).

Meskipun penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian masih melihat variabel-variabel ini secara terpisah. Penelitian tentang dampak simultan dari ketiga variabel ini, khususnya di sektor jasa konsultasi teknis, seperti manajemen CV. Pengukuran terhadap berbagai aspek masih sangat terbatas. Memang, sektor jasa studi, perencanaan, dan pengawasan proyek sipil membutuhkan tingkat ketelitian dan kemampuan teknis yang tinggi, oleh karena itu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menuntut perhatian khusus.

Temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan di CV. Aneka Berkah Ukur menunjukkan bahwa ada hambatan yang signifikan, terutama dalam hal kontrol atas tenaga kerja dan peralatan, serta ketidakbahagiaan dengan fasilitas perusahaan. Selain itu, beberapa karyawan percaya bahwa motivasi kerja mereka rendah karena kebutuhan dasar mereka tidak terpenuhi dengan baik. Kondisi ini berdampak pada perubahan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir, dengan kenaikan pada tahun 2023 diikuti dengan penurunan pada tahun 2024. Hal ini menyoroti perlunya peninjauan menyeluruh terhadap sistem manajemen kinerja karyawan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi secara obyektif pengaruh parsial dan simultan dari pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi kemajuan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta saran praktis bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja melalui teknik manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih tepat dan terarah.

KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini berfokus pada Teori *Goals Setting* dari *Edwin Locke*. Menurut hipotesis ini, individu lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki tujuan yang jelas dan sulit, komitmen, umpan balik, dan pemahaman tentang kompleksitas tugas. Di tempat kerja, pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi adalah variabel terpenting dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai tingkat keahlian, pengetahuan, dan kemampuan seseorang yang diperoleh selama bekerja, yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman akan lebih efisien dan mampu melakukan tugas-tugasnya sendiri. Indikator pengalaman kerja meliputi masa kerja, kemahiran kerja, serta pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh.

Kompensasi adalah jenis penghargaan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi mereka. Kompensasi diklasifikasikan menjadi tiga jenis: finansial langsung (upah, bonus), tidak langsung (tunjangan, asuransi), dan non-finansial (pengakuan, tanggung jawab). Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong perilaku karyawan di tempat kerja. Motivasi mengarahkan, menggerakkan, dan mempertahankan antusiasme kerja untuk mencapai tujuan. Motivasi dipengaruhi oleh persyaratan dasar, lingkungan pekerjaan, remunerasi, dan pengawasan. Kebutuhan akan eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan merupakan indikator motivasi.

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kewajiban dan fungsi organisasi. Keterampilan dan motivasi mempengaruhi kinerja, yang diukur dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kontribusi terhadap organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya telah mendukung hubungan antara variabel-variabel ini. Ratnawati *et al.*, (2020), Yunus & Rocdianingrum (2023), dan Rulianti (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan motivasi meningkatkan kinerja, sementara kompensasi juga memainkan peran penting. Muhammad Agus Pambudi *et al.*, (2022) menemukan bahwa gaji, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini memberikan bukti kuat bahwa variabel-variabel yang dianalisis saling berhubungan dan memerlukan investigasi lebih lanjut dalam konteks CV Aneka Berkah Ukur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan desain asosiatif-deskriptif untuk mengevaluasi pengaruh pengalaman kerja, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2024 sampai dengan

Februari 2025 di CV Aneka Berkah Ukur yang beralamat di Jalan Raya Banjarsari Asri No. 19, Kecamatan Cerme, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Aneka Berkah Ukur yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi yang sedikit, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Instrumen penelitian terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel independen: pengalaman kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3), dan variabel dependen, kinerja karyawan (Y). Data yang digunakan berasal dari data primer yang berasal dari kuesioner dan data sekunder yang berasal dari literatur pendukung.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Temuan pengujian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah sah (r hitung $>$ r tabel) dan dapat diandalkan ($\alpha > 0,60$), sehingga memenuhi syarat untuk pengumpulan data. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dalam aplikasi SPSS. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa data memenuhi kriteria untuk analisis lebih lanjut. Uji simultan (F -test), uji parsial (t -test), dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Model penelitian yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pengalaman Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel bebas

e = Error/toleransi kesalahan

Model ini digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Aneka Berkah Ukur Gresik pada bulan Mei hingga Juni 2025 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan kepada 45 karyawan tetap untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian divalidasi dan diperiksa reliabilitasnya sebelum dievaluasi menggunakan regresi linier berganda dengan uji penerimaan konvensional seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Data yang sesuai dengan kriteria statistik kemudian digunakan untuk menjawab pertanyaan perumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

Untuk lebih memahami latar belakang responden, statistik dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan tertinggi, dan lama bekerja. Temuan menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (88,9%), berusia 25-30 tahun (57,8%), berpendidikan SMA/ sederajat (84,4%), dan telah bekerja selama satu hingga lima tahun (77,8%). Komposisi ini sesuai dengan daftar riwayat hidup. Aneka Berkah Ukur didominasi oleh pekerja laki-laki usia produktif dengan pendidikan menengah dan pengalaman kerja yang terus meningkat.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang tinggi, yang merepresentasikan sikap positif responden. Pengalaman kerja (4,06) dinilai cukup tinggi untuk mendukung tugas-tugas yang ada, kompensasi (3,95) dinilai memadai dengan ruang untuk berkembang, motivasi kerja (4,01) menunjukkan kemauan yang kuat untuk bekerja, dan kinerja karyawan (4,01) merepresentasikan pelaksanaan tugas yang ideal. Secara umum, semua variabel adalah “Baik” dan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja CV. Aneka Berkah Ukur.

1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	Sig (2-Tailed)	R Tabel	Keterangan
----------	------	----------	----------------	---------	------------

Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,706	0,000	0,294	VALID
	X1.2	0,726	0,000	0,294	VALID
	X1.3	0,673	0,000	0,294	VALID
	X1.4	0,723	0,000	0,294	VALID
Kompensasi (X2)	X2.1	0,732	0,000	0,294	VALID
	X2.2	0,802	0,000	0,294	VALID
	X2.3	0,633	0,000	0,294	VALID
	X2.4	0,750	0,000	0,294	VALID
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,673	0,000	0,294	VALID
	X3.2	0,733	0,000	0,294	VALID
	X3.3	0,686	0,000	0,294	VALID
	X3.4	0,670	0,000	0,294	VALID
	X3.5	0,739	0,000	0,294	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,591	0,000	0,294	VALID
	Y.2	0,754	0,000	0,294	VALID
	Y.3	0,755	0,000	0,294	VALID
	Y.4	0,706	0,000	0,294	VALID
	Y.5	0,739	0,000	0,294	VALID

Berdasarkan Tabel 4.1, seluruh elemen dalam keempat variabel penelitian, yaitu pengalaman kerja (X1), remunerasi (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y), memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,294) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian ini valid dan berguna karena dapat mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa semua indikator dirancang dengan benar dan konsisten untuk menggambarkan persepsi responden terhadap setiap variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,663	4	Reliabel
Kompensasi	0,703	4	Reliabel
Motivasi	0,732	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,753	5	Reliabel

Semua variabel dalam penelitian ini memiliki *Cronbach's alpha* > 0.60, yang menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki konsistensi internal yang kuat. Hal ini berarti bahwa tanggapan responden terhadap item-item dalam sebuah variabel seringkali konstan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut secara akurat.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
	0,148

Tingkat signifikansi sebesar $0,148 > 0,05$ menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara teratur. Hal ini didukung oleh representasi grafis dari P-P plot, yang menggambarkan pola titik-titik residual di sepanjang garis diagonal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Pengalaman Kerja	0,870	1,150
Kompensasi	0,878	1,139
Motivasi Kerja	0,853	1,173

Tidak ada bukti adanya multikolinearitas antara variabel independen, karena semua nilai *tolerance* melebihi 0,10 dan VIF kurang dari 10. Ketiga variabel independen dapat berdiri sendiri-sendiri dan memiliki pengaruh linear yang kecil satu sama lain.

c) Uji *Heteroskedastisitas*

Tabel 5. Hasil Uji *Heteroskedastisitas*

Variabel	Sig.
Pengalaman Kerja	0,614

Kompensasi	0,110
Motivasi Kerja	0,153

Semua variabel memiliki tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa data tidak memiliki masalah heteroskedastisitas dan bahwa asumsi regresi untuk kesetaraan varians terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	t	Sig.
(Constanta)	1.546	0.431	0.669
Pengalaman Kerja	0.197	1.102	0.277
Kompensasi	0.403	2.309	0.026
Motivasi Kerja	0.446	3.326	0.002

Analisis regresi menemukan bahwa hanya kompensasi dan motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p\text{-value} < 0,05$). Pengalaman kerja, di sisi lain, tidak memiliki pengaruh yang signifikan karena tingkat signifikansinya adalah 0,277, yang lebih besar dari 0,05.

Persamaan regresi:

$$Y = 1,546 + 0,197X_1 + 0,403X_2 + 0,446X_3 + e$$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
0,650	0,422

Nilai R-squared sebesar 0,422 mengimplikasikan bahwa ketiga variabel independen yaitu pengalaman kerja, kompensasi, dan motivasi menjelaskan 42,2% dari variasi kinerja karyawan. Sisanya, 57,8%, dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model.

6. Uji F

Tabel 4.18 Hasil Uji F

F	Sig.
9,983	0,000

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa ketiga faktor independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan adalah praktis dan sesuai untuk pengambilan keputusan.

7. Uji t

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Variabel	B	t	Sig.
<i>(Constanta)</i>	1.546	0.431	0.669
Pengalaman Kerja	0.197	1.102	0.277
Kompensasi	0.403	2.309	0.026
Motivasi Kerja	0.446	3.326	0.002

Kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh gaji dan motivasi kerja (signifikansi $< 0,05$), sedangkan pengalaman kerja tidak memiliki dampak yang signifikan (signifikansi $> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi harus fokus pada remunerasi yang sesuai dan meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

8. Pembahasan

a) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak yang menguntungkan, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan selama masa kerja mereka. Tingkat keberkahan yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah jam kerja yang dihabiskan tidak menjamin peningkatan kinerja, karena faktor-faktor lain seperti motivasi, pendidikan, dan lingkungan kerja mungkin lebih penting. Temuan ini sejalan dengan temuan Kitta *et al.*, (2023) dan Rahmawati (dalam Rulianti, 2019), tetapi bertentangan dengan temuan Arifin & Darmawan (2021) dan Purwanto (dalam Yunus & Roccianingrum, 2023), yang menemukan adanya pengaruh yang substansial dari pengalaman kerja.

b) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi telah terbukti memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas, sehingga mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Temuan ini konsisten dengan teori penetapan tujuan dari Locke dan Latham (1968), serta penelitian Pambudi *et al.*, (2022) dan Muzakir dan Widyantoro (2024). Namun, temuan ini bertentangan dengan Ratnasari *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan.

c) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan kinerja. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung bertanggung jawab, disiplin, dan produktif. Temuan ini sesuai dengan teori penetapan tujuan dan temuan penelitian Wardani & Liana (2024) dan Fitri & Rismawati (2023), namun bertolak belakang dengan penelitian Ratnasari *et al.*, (2020) yang menyatakan sebaliknya.

d) Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pada saat yang sama, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja. Pengalaman membentuk kemampuan profesional; remunerasi menumbuhkan kegembiraan dan kebahagiaan; dan motivasi adalah mesin utama produksi. Wardani dan Liana (2024) menemukan bahwa menggabungkan ketiganya memberikan suasana kerja yang bersahabat dan meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sementara kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Ketiga variabel secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aneka Berkah Ukur. Hal ini

menandakan bahwa kompensasi dan motivasi menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dengan jumlah responden terbatas dan metode kuantitatif berbasis kuesioner online. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain, memperluas objek dan sampel, serta menggunakan metode campuran. Bagi perusahaan, penting untuk mengoptimalkan pengalaman kerja melalui pembinaan dan rotasi, memperbaiki sistem kompensasi, meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sistem penilaian kinerja yang transparan guna mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Fitri, N. Z., & Rismawati, rismawati. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pt. pegadaian (persero) upc kapasan). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3), 1–15.
- Khakim, L., & Isnowati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sai Apparel Industries). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 665. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.850>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Muhammad Agus Pambudi, Lina Saptaria, & Agung Pambudi Mahaputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sub Ii/I. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 99–115. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.406>
- Muzakir, & Widyantoro, H. (2024). The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance Generation Z In Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3060–3073. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

- Prihantini, Yusi, Mansur, M., & Khoirul, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1), 15–28.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 1(April), 145–152.
- Rulianti, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 131. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i2.314>
- Suryanti, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Eenergy Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 197–204. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2455>