

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MASA KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA AGUNG SAWIT SEJAHTERA 2 KABUPATEN ROKAN HILIR

**Ari Saputra**

Universitas Islam Riau

[arisaputra990@student.uir.ac.id](mailto:arisaputra990@student.uir.ac.id)

**Kamarzaman**

Universitas Islam Riau

[kamarzaman@eco.uir.ac.id](mailto:kamarzaman@eco.uir.ac.id)

### Abstrak

*Pengaruh yang dimiliki oleh karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir dengan memiliki kemampuan kerja, masa kerja dan kompensasi kerja merupakan aspek – aspek penting yang akan menjadi fokus perhatian dalam kinerja karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir. Sejatinya dalam melaksanakan proses bekerja baik pimpinan perusahaan dan karyawan dan seluruh pendukung unsur – unsur penting dalam di di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir akan bekerja sama untuk memberikan kemajuan perusahaan. Dengan memperhatikan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan memberikan kemajuan pula kepada perusahaan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir. Masa kerja yang ada juga akan memberikan pengaruh penting yang dimana karyawan akan memiliki keberhasilan sesuai dengan masa kerja karyawan yang dapat dijadikan pengalaman bagi karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir. Selain itu dengan adanya kompensasi untuk karyawan yang akan memberikan pengaruh kepada karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif statistik penelitian ini menggunakan data yang di kumpulkan melalui kuesioner sebanyak 119 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. PT.Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir pengaruh dalam kemampuan kerja, masa kerja dan kompensasi kerja untuk karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir.*

*Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Masa Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

### Abstract

*The influence that employees at PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Rokan Hilir Regency have in terms of work ability, length of service and work compensation are important aspects that will be the focus of attention in employee performance at PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Rokan Hilir Regency. In fact, in carrying out the work process, both company leaders and employees and all important supporting elements within PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Rokan Hilir Regency will work together to provide progress for the company. By paying attention to the work abilities of employees, it will also provide progress to the company at PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2, Rokan Hilir Regency. The existing work period will also have an important influence in that employees will have success in accordance with the employee's work period which can be used as experience for employees at PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Rokan Hilir Regency. Apart from that, the existence of compensation for employees will have an influence on employees at PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Rokan Hilir Regency. The research was conducted using quantitative statistical methods. This research used data collected through questionnaires from 119*

*employees. Data analysis in this research used the SPSS application. PT. Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Rokan Hilir District influence on work ability, length of service and work compensation for employees at PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Rokan Hilir District.*

*Keywords: Work Ability, Years of Service, Compensation, Employee Performance*



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## PENDAHULUAN

Pengaruh yang dimiliki oleh karyawan dalam berprogress untuk perusahaan selama bekerja merupakan salah satu bentuk penting untuk menentukan produktivitas, kelayakan serta kemampuan yang dimiliki karyawan.<sup>1</sup> Dengan memperhatikan pengaruh tersebut menjadikan perusahaan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>2</sup> Dalam hal ini pengaruh – pengaruh tersebut ialah sebagai berikut kemampuan kerja; masa kerja; dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.<sup>3</sup> Kemampuan kerja yang memberikan pekerjaan karyawan menjadi lebih efektif dikarenakan adanya berbagai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut baik kemampuan teknis dan kemampuan non teknis yang perlu dielaborasi lalu diimbangi dalam dunia pekerjaan.<sup>4</sup> Selain itu dengan masa kerja yang dimana masa kerja juga akan menjadi penentu dalam memiliki pengalaman pekerjaan sehingga karyawan memiliki keterbiasaan dalam bekerja. Tidak lupa dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menjadikan tolak ukur bagi karyawan untuk memiliki kecakapan dalam bekerja terhadap perusahaan.<sup>5</sup> Penulis dalam melakukan penelitian jurnal dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir” sangatlah memperhatikan dalam tujuan yang ditulis oleh penulis sebagai bentuk kebermanfaatannya dalam penulisan jurnal ini, maka dari itu tujuan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>1</sup> Hamsal Hamsal, Nurman Nurman, dan Abdul Razak, “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1335>.

<sup>2</sup> Imam Ghozali, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (12 Maret 2017), <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>.

<sup>3</sup> Vinny Fitria dan Widwi Handari Adji, “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 5 (21 September 2023), <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.1995>.

<sup>4</sup> Ya’kub Hamdani dan Tjahjani Prawitowati, “Pengaruh Pengelolaan SDM Sistem Kerja Kinerja Tinggi Terhadap Kinerja Kontekstual Dengan Mediasi Keterikatan Karyawan Milenial Perusahaan Di Jawa Timur,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 4 (13 Juli 2023), <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.1681>.

<sup>5</sup> Dinda Pramestia Haryanto, Budi Rismayadi, dan Wike Pertiwi, “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 5 (30 Juli 2023), <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2838>.

1. Mengetahui kemampuan kerja pada karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir.
2. Mengetahui masa kerja pada karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir.
3. Mengetahui kompensasi terhadap kinerja di karyawan PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir.
4. Mengetahui pengaruh dalam kemampuan kerja, masa kerja, kompensasi terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir.

Seperti yang disinggung di awal bahwa dengan adanya globalisasi juga diharuskan kepada perusahaan dan karyawan untuk sama – sama memiliki kecakapan dalam bekerja, dengan begitu diperlukannya pengelolaan secara apik dan terampil dalam berlangsungnya pekerjaan di perusahaan.<sup>6</sup> Dengan adanya kemampuan kerja, masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir tentunya menjadikan peningkatan yang lebih optimal dalam perusahaan dan menjadikan karyawan lebih produktif dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini akan memberikan pembuktian bahwa diperlukannya kerjasama baik antara karyawan dan juga perusahaan untuk sama – sama mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan sesuai.<sup>7</sup> Dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukannya perusahaan yang sigap dan siap untuk memberikan keterampilan bagi karyawan agar menjadikan karyawan tersebut menjadi pekerja yang optimal selain itu pengelolaan perusahaan juga sangatlah penting dikarenakan dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pengelolaan yang baik sehingga berbagai aktivitas yang ada di perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk itu diperlukannya struktur yang mumpuni dalam perusahaan.<sup>8</sup> Dalam menjalankan keterampilan baik perusahaan maupun karyawan diharapkan memenuhi standardisasi sehingga hasil akhir kerja dan kinerja baik perusahaan maupun karyawan akan memberikan pengaruh positif bagi PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir. Maka dari itu dibutuhkan tenaga kerja yaitu sumber daya manusia yang menjadi bagian penting karena dengan adanya tenaga kerja atau karyawan dapat memiliki peran yang dapat membuat perusahaan untuk menggapai tujuan perusahaan yang

---

<sup>6</sup> Adrianus Suriyanto Girikallo dan Jemi Pabisangan Tahirs, “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Di Makassar,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 5 (18 Oktober 2022), <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.1102>.

<sup>7</sup> Amelia Selina, Hardi Mulyono, dan Abd Rasyid Syamsuri, “Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan Berdasarkan Pengalaman Kerja, Human Relation Dan Lingkungan Kerja Internal,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 5 (15 Oktober 2023), <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.2535>.

<sup>8</sup> Lisa Susan dkk., “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Baritama Kendana,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4 (11 September 2022), <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.867>.

dimiliki.<sup>9</sup> Pada dasarnya perusahaan juga mengharapkan karyawannya untuk bisa bekerja secara optimal untuk memberikan keberhasilan perusahaan, karena keberhasilan tersebut ditentukan dengan adanya faktor sumber daya manusia atau manusia yang mumpuni dengan memperhatikan karyawan yang ada di perusahaan tersebut mampu dalam menghadapi berbagai pekerjaan, terampil dalam mengerjakan tugas, dan bekerja dengan giat untuk mencapai hasil akhir kerja yang optimal.<sup>10</sup>

Secara teori bahwa hasil akhir kinerja karyawan sangatlah dipengaruhi dengan adanya kualitas karyawan tersebut, maka dari itu diperlukannya karyawan di dalam perusahaan untuk dapat memberikan pekerjaan dengan tugas – tugas yang dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, masa kerja karyawan yang dapat dijadikan acuan dalam pekerjaan sehingga dapat memberikan ukuran dalam ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.<sup>11</sup> Tugas – tugas pekerjaan tersebutlah yang dapat dijadikan harapan dalam hasil akhir kinerja yang sesuai dalam menyelesaikan berbagai tuntutan – tuntutan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga dapat dilaksanakan dengan baik selain itu hasil kinerja ini akan menjadi evaluasi bagi karyawan dan sumber pengalaman untuk mendapatkan nilai – nilai kebermanfaatan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan selanjutnya.<sup>12</sup> Hasil kinerja akhir yang menjadi pengaruh dari pekerjaan karyawan – karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dijadikan bentuk pula untuk karyawan dalam bekerja secara fleksibilitas dan adaptif dalam lingkungan pekerjaan sehingga seorang karyawan dapat memberikan kerjasama yang baik kepada perusahaan terkait tugas – tugasnya dalam bekerja.<sup>13,14</sup> Penentuan tersebut dapat dievaluasi secara jangka pendek maupun jangka panjang serta dapat diterapkan pula untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik bagi karyawan kepada perusahaan. Dalam melakukan evaluasi tugas – tugas

---

<sup>9</sup> Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang,” *Among Makarti* 11, no. 1 (16 Agustus 2018), <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.

<sup>10</sup> Dasep Suryanto, “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 1, no. 2 (22 Juni 2020), <https://doi.org/10.37385/msej.v1i2.52>.

<sup>11</sup> Rina Apriyani, Megasari Megasari, dan Widwi Handari Adji, “Pengaruh Pelatihan Berbasis Digital Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Di Era 4.0 Studi Kasus Terhadap Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 6 (17 November 2022), <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1013>.

<sup>12</sup> Neneng Lela, Syahrul Hidayat, dan Widwi Handari Adji, “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4 (3 September 2022), <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.810>.

<sup>13</sup> Lutfan Haidi, Eliada Herwiyanti, dan Permata Ulfah, “Pengaruh Jumlah Anggota dan Struktur Modal Koperasi terhadap Jumlah Sisa Hasil Usaha pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Purwokerto,” *Jurnal Manajemen* 18, no. 1 (19 Oktober 2021), <https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.1436>.

<sup>14</sup> Amwiarni Sartika, “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu,” *Katalogis (Journal:eArticle, Universitas Tadulako, 2015)*, <https://www.neliti.com/id/publications/144150/>.

pekerjaan juga dapat membuat karyawan lebih mudah untuk memahami pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>15,16</sup>

Dengan memperhatikan perhatian dalam pengaruh kemampuan kerja karyawan, masa kerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir akan memberikan kelancaran dalam menggapai tujuan perusahaan. Seperti yang kita ketahui bahwa dengan adanya karyawan juga memiliki pengaruh penting dalam keberlangsungan karyawan sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh karyawan untuk memberikan kesejahteraan karyawan agar karyawan tersebut juga memberikan hasil kinerja yang sepadan kepada perusahaan, dengan begitu selayaknya perusahaan yang membutuhkan karyawan maka sudah sangatlah wajar jika perusahaan perlu juga memberikan fokus perhatian kepada karyawan perusahaan tersebut sebagai bentuk saling memberikan keuntungan.<sup>17</sup> Dalam memberikan hasil kinerja perusahaan dapat diperhatikan dengan tugas – tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dari produksi yang dilakukan oleh karyawan tersebut, dengan melihat produksi yang baik maka akan memberikan peningkatan keberhasilan perusahaan dengan baik juga dengan begitu perusahaan juga perlu memberikan bentuk apresiasi kepada karyawan yang akan dijadikan motivasi bagi perusahaan.<sup>18,19</sup> Seperti yang penulis sampaikan bahwa dengan adanya kemampuan kerja, masa kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat memberikan penurunan biaya relatif pula pada perusahaan sehingga perusahaan akan memberikan peningkatan dalam memberikan capaian – capaian dalam tujuan..

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut hasibuan merupakan hasil pekerjaan yang di hasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, kesungguhan, serta waktu. Kemampuan kerja merupakan bagian

---

<sup>15</sup> Alden Nelson dan Wilfi Caroline, “Talent Management and Motivation Affect Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Hospitality Industry in Batam City,” 2023.

<sup>16</sup> Muhammad Tito Farizky dan Novi Fitria Hermiati, “Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Baja Karya Utama Bekasi,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 4 (21 Juni 2023), <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2146>.

<sup>17</sup> William Chandra, Fajar Rezki Ananda Lubis, dan Renaldy Lies, “Pengaruh Kompensasi, Kreativitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreativitas Aset Medan,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 3 (22 Juni 2022), <https://doi.org/10.37385/msej.v3i3.678>.

<sup>18</sup> Nur Azizah dan Yossi Hendriati, “Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Petrolog Citra Sarana,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 6 (30 November 2022), <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1338>.

<sup>19</sup> Pandu Adi Cakranegara dkk., “Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja Dan Kepuasan Karyawan Suatu Perusahaan: Sebuah Studi Literature,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 5 (7 Oktober 2022), <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.1081>.

dari proses bekerja dengan memberikan berbagai tahapan dalam melakukan proses pekerjaan seperti diawali dengan adanya bentuk pemahaman – pemahaman dalam menghadapi situasi dan kondisi dalam bekerja, selanjutnya dengan menerapkan pemahaman – pemahaman tersebut, biasanya pemahaman ini berupa teori lalu diaplikasikan ke dalam lingkungan kerja, sehingga kegiatan bekerja dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dengan hasil akhir yang optimal.<sup>20</sup>

Pada dasarnya kemampuan kerja merupakan salah satu bentuk dasar yang harus dimiliki oleh masing – masing tenaga kerja atau karyawan. Karena dengan adanya kemampuan kerja akan memberikan keberlangsungan kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kemampuan kerja memberikan tolak ukur perusahaan untuk karyawan di sebuah perusahaan, agar perusahaan terus memiliki pembaharuan mengenai kemampuan kerja karyawan yang dimiliki oleh masing – masing perusahaan.<sup>21</sup> Kemampuan kerja pada karyawan terbagi menjadi dua jenis kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

### **1. Kemampuan Kerja Teknis**

Kemampuan kerja teknis atau bisa disebut dengan hard skill merupakan salah satu kemampuan yang berasal untuk memberikan keterampilan teknis dengan adanya pengetahuan yang diberikan serta kompetensi – kompetensi teknis yang dibutuhkan dalam mengerjakan tugas – tugas dan memberikan peran sebagai karyawan. Pada umumnya keterampilan teknis ini diukur atau ditunjukkan dengan adanya sertifikasi, pendidikan, berbagai tes – tes tertulis, magang ataupun praktikum kerja.

### **2. Kemampuan Kerja Non – Teknis**

Kemampuan kerja non – teknis atau bisa disebut dengan soft skill merupakan kemampuan yang berasal untuk memberikan keterampilan non – teknis dengan adanya kemampuan yang berasal dari berbagai kegiatan – kegiatan interpersonal dan berbagai tugas – tugas tertentu.

Berikut ada tiga indikator untuk menggambarkan kemampuan kerja seseorang diantaranya yaitu:

#### **1. Pengetahuan (knowledge)**

Fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

---

<sup>20</sup> Kurnia Permatasari dkk., “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4 (10 September 2022), <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.992>.

<sup>21</sup> Calvin Wijaya dkk., “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial,” *JURNAL MANAJEMEN* 1, no. 2 (19 Agustus 2020).

## **2. Pelatihan (training)**

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

## **3. Pengalaman (experience)**

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

## **B. Masa Kerja**

Handoko mengemukakan bahwa masa kerja merupakan sebagai jumlah waktu seseorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan. Umumnya masa kerja mencakup dengan masa lainnya seperti masa percobaan, masa cuti kerja, hingga masa libur kerja yang telah diatur di dalam perjanjian kerja.<sup>22</sup> Pada dasarnya dengan adanya masa kerja juga memberikan dampak serta manfaat bagi para pekerja yang mana dengan adanya masa kerja ini karyawan akan memiliki pengalaman – pengalaman dalam bidang pekerjaan. Selain itu dengan adanya masa kerja juga memberikan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas serta berbagai kegiatan pekerjaan secara lebih baik. Masa kerja karyawan jika karyawan dapat berkerja dengan baik maka karyawan dapat lebih mudah untuk beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan, hal ini dikarenakan karyawan memiliki pengalaman dalam pekerjaan.<sup>23</sup> Foster berpendapat ada beberapa hal yang menentukan apakah seorang karyawan memiliki pengalaman dan ini merupakan indikator masa kerja, yaitu:

### **1. Lama waktu/periode bekerja**

Lama waktu yang dihabiskan atau masa kerja yang sudah dilalui seorang karyawan dapat memahami dan melakukan tugas dengan baik. Bisa berasal dari pengalaman sehingga dapat memudahkan pekerjaannya dengan baik.

### **2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki**

Pengetahuan yang berkaitan dengan konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang diberikan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi tentang tanggung jawab pekerjaan. Keterampilan

---

<sup>22</sup> Romsa Endrekson, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 1 (8 Januari 2023), <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1456>.

<sup>23</sup> Neneng Maesyarah, Dicky Jhoansyah, dan Resa Nurmala, “Pengaruh Etos Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4 (23 Agustus 2022): 2088–97, <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.642>.

dasar mengacu pada keterampilan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

### 3. Menguasai pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## C. Kompensasi

T. Hani Handoko menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.<sup>24</sup> Terkait kompensasi juga akan menjadi bagian penting yang mana dengan adanya kompensasi akan memberikan karyawan merasa dihargai.<sup>25</sup> Berdasarkan hal tersebut bahwa diperlukannya kerjasama yang baik dalam mengerjakan tugas perusahaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dan perlunya tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dalam menyejahterahkan keberlangsungan hidup karyawan juga, karena untuk mendapatkan keberlangsungan tujuan perusahaan dengan baik diperlukannya kesejahteraan karyawan yang dapat diberikan melalui kompensasi. Berikut indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji adalah upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.
4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

## D. Kinerja Karyawan

Dalam pandangan Sastrohadiwiryono, dia menyatakan bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun non materi (incentive), lingkungan

---

<sup>24</sup> Sony Sony, Reza Rafika, dan Jamaludin Jamaludin, "Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai," *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 3 (13 Juli 2022), <https://doi.org/10.37385/msej.v3i3.775>.

<sup>25</sup> Frinzky Natalia Djalupi, Suhandra Makkasau, dan Samsul Bachri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN UP3 Palopo," *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 3 (1 Juni 2023), <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2221>.



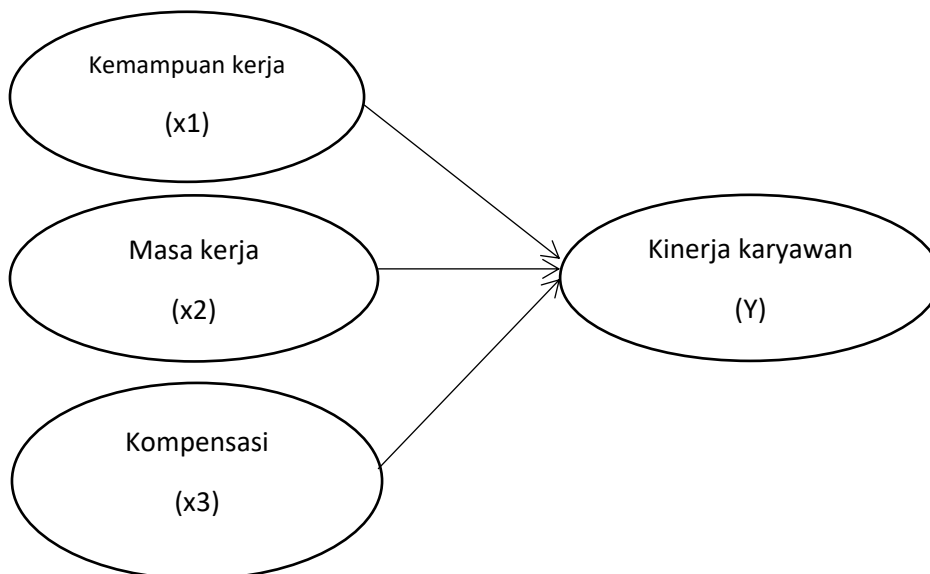
(environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

Berikut merupakan indikator kinerja pada karyawan yaitu:

1. Kualitas adalah persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas adalah hal yang diukur dinyatakan dalam bentuk jumlah, seperti jumlah unit dan jumlah siklus jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah seberapa tinggi tingkatan suatu aktivitas dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan di awal, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah tingkatan seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

#### KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan tinjauan pustaka variable-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel kemampuan kerja(X1), masa kerja(X2), dan kompensasi(X3) sebagai variable bebas dan kinerja karyawan(Y) sebagai variable terikat, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



## HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang permasalahan, landasan teori dan kerangka pemikian yang diuraikan, maka hipotesis yang ada antara lain:

H1: Kemampuan Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir

H2: Masa Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir

H3: Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam jurnal yang berjudul “**Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir**” berdasarkan dengan penelitian ini sebanyak 119 responden dari karyawan yang menggunakan angket kusioner yang digunakan untuk meneliti pada sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan spss sebagai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan alasan untuk memberikan data – data terhadap jurnal yang diperlukan dalam penelitian sehingga penyelesaian jurnal yang penulis lakukan dapat diselesaikan dengan sempurna dan memberikan kebermanfaatan dalam penulisan jurnal ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji reabilitas

Tabel 1  
Uji reabilitas

variabel	Alpha cronbach's	keterangan
Kemampuan kerja	0,926	Reliabel
Masa kerja	0,894	Reliabel
kompensasi	0,917	Reliabel
Kinerja karyawan	0,928	Reliabel

Berdasarkan dari data tabel 1 dapat diambil kesimpulan bahwa nilai alpha diatas 0,6 maka semua variable dinyatakan reliable dan layak digunakan untuk data pengujian selanjutnya.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji multikolinearitas

Tabel 2  
Uji multikolinearitas

Model	Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
kemampuan kerja	.159	6.286
masa kerja	.117	8.570
kompensasi	.346	2.894

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 2 hasil uji multikolinearitas menggunakan spss dibuktikan tidak terjadinya multikolinearitas dikarenakan seluruh variable memiliki nilai tolenrance $>0,10$  dan masing-masing variable VIF $<10,00$

### 2. Uji heterokedastisitas

Tabel 3

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.066	.041
kemampuan kerja	-.278	.781
masa kerja	1.772	.079
kompensasi	8.725	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel hasil uji glejser heterokedastisitas menunjukkan bahwa kemampuan kerja (0,781), masa kerja (0,079)  $>$  dari 0,05 hal tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, namun pada kompensasi (0,000)  $<$  0,05 yang menunjukkan model regresi mengandung heterokedastisitas yang menjadi keterbatasan bagi peneliti ini.

### C. Uji hipotesis

Tabel 4  
coefficients

model	Unstandardized		Standardized	t	sig
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	1.437	.454		3.166	0,002
kemampuan kerja	.070	.095	0,171	0,741	0,460
masa kerja	-.029	.124	-0,063	-0,236	0,814
kompensasi	-.111	.080	-0,261	-1.383	0,169

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Tabel 4 menyajikan hasil uji hipotesis dengan uji t. hasil menunjukkan kemampuan kinerja memiliki nilai  $t(0,741)$  dengan  $sig\ 0,460 > 0,05$  atau H1 ditolak. Masa kerja memiliki nilai  $t(-0,236)$  dengan nilai  $sig\ 0,814 > 0,05$  atau H2 ditolak. Kompensasi memiliki nilai  $t(-1.383)$  dengan nilai  $sig\ 0,169 < 0,05$  atau H3 diterima.

### D. Uji koefisien determinasi

Tabel 5  
Koefisien determinasi

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.868 <sup>a</sup>	.747	.6094

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kemampuan kerja, masa kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai koefisien determinasi pada tabel 5 menunjukkan pengaruh kompensasi, kemampuan kerja, masa kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,4% dan sisanya 25,6% dijelaskan oleh variable yang tidak tercakup oleh penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa

1. Kompensasi(X1) dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir
2. Kemampuan kinerja(X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir
3. Masa kerja(X3) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir

Pengaruh yang dimiliki oleh karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir dengan memiliki kemampuan kerja, masa kerja dan kompensasi kerja merupakan aspek – aspek penting yang akan menjadi fokus perhatian dalam kinerja karyawan di PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kab Rokan Hilir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, Rina, Megasari Megasari, dan Widwi Handari Adji. “Pengaruh Pelatihan Berbasis Digital Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Di Era 4.0 Studi Kasus Terhadap Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 6 (17 November 2022). <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1013>.
- Azizah, Nur, dan Yossi Hendriati. “Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Petrolog Citra Sarana.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 6 (30 November 2022). <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1338>.
- Cakranegara, Pandu Adi, Klemens Mere, Zulfiah Larisu, Jemi Pabisangan Tahirs, dan Teguh Setiawan Wibowo. “Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja Dan Kepuasan Karyawan Suatu Perusahaan: Sebuah Studi Literature.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 5 (7 Oktober 2022). <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.1081>.
- Chandra, William, Fajar Rezki Ananda Lubis, dan Renaldy Lies. “Pengaruh Kompensasi, Kreativitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreativitas Aset Medan.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 3 (22 Juni 2022). <https://doi.org/10.37385/msej.v3i3.678>.
- Djalupi, Frinzky Natalia, Suhandra Makkasau, dan Samsul Bachri. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN UP3 Palopo.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 3 (1 Juni 2023). <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2221>.
- Endrekson, Romsa. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 1 (8 Januari 2023). <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1456>.

Ari Saputra, Kamarzaman: Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir

- Farizky, Muhammad Tito, dan Novi Fitria Hermiati. “Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Baja Karya Utama Bekasi.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 4 (21 Juni 2023). <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2146>.
- Fitria, Vinny, dan Widwi Handari Adji. “Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bandung.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 5 (21 September 2023). <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.1995>.
- Ghozali, Imam. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3, no. 1 (12 Maret 2017). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>.
- Girikallo, Adrianus Suriyanto, dan Jemi Pabisangan Tahirs. “Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Di Makassar.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 5 (18 Oktober 2022). <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.1102>.
- Haidi, Lutfan, Eliada Herwiyanti, dan Permata Ulfah. “Pengaruh Jumlah Anggota dan Struktur Modal Koperasi terhadap Jumlah Sisa Hasil Usaha pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Purwokerto.” *Jurnal Manajemen* 18, no. 1 (19 Oktober 2021). <https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.1436>.
- Hamdani, Ya’kub, dan Tjahjani Prawitowati. “Pengaruh Pengelolaan SDM Sistem Kerja Kinerja Tinggi Terhadap Kinerja Kontekstual Dengan Mediasi Keterikatan Karyawan Milenial Perusahaan Di Jawa Timur.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 4 (13 Juli 2023). <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.1681>.
- Hamsal, Hamsal, Nurman Nurman, dan Abdul Razak. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1335>.
- Haryanto, Dinda Pramestia, Budi Rismayadi, dan Wike Pertiwi. “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 5 (30 Juli 2023). <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2838>.
- Lela, Neneng, Syahrul Hidayat, dan Widwi Handari Adji. “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4 (3 September 2022). <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.810>.
- Maesyarrah, Neneng, Dicky Jhoansyah, dan Resa Nurmala. “Pengaruh Etos Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4 (23 Agustus 2022): 2088–97. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.642>.
- Nelson, Alden, dan Wilfi Caroline. “Talent Management and Motivation Affect Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Hospitality Industry in Batam City,” 2023.
- Permatasari, Kurnia, Cindy Tiara Putri, Asnaini Asnaini, dan Evan Stiawan. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Seluma.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4 (10 September 2022). <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.992>.
- Saleh, Abdul Rachman, dan Hardi Utomo. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.

Ari Saputra, Kamarzaman: Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir

Inko Java Semarang.” *Among Makarti* 11, no. 1 (16 Agustus 2018).  
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.

Sartika, Amwiarni. “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu.” *Katalogis. Journal:eArticle, Universitas Tadulako*, 2015.  
<https://www.neliti.com/id/publications/144150/>.

Selina, Amelia, Hardi Mulyono, dan Abd Rasyid Syamsuri. “Kinerja Karyawan PT. Guardian Pharmatama Cabang Medan Berdasarkan Pengalaman Kerja, Human Relation Dan Lingkungan Kerja Internal.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 5 (15 Oktober 2023). <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.2535>.

Sony, Sony, Reza Rafika, dan Jamaludin Jamaludin. “Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 3 (13 Juli 2022).  
<https://doi.org/10.37385/msej.v3i3.775>.

Suryanto, Dasep. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 1, no. 2 (22 Juni 2020). <https://doi.org/10.37385/msej.v1i2.52>.

Susan, Lisa, Thomas Sumarsan Goh, Nur Subiantoro, dan Syawaluddin Syawaluddin. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Baritama Kendana.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 4 (11 September 2022). <https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.867>.

Sutrisno, Sutrisno, Herdiyanti Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, dan Rian Ardianto. “Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 6 (10 November 2022).  
<https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>.

Wijaya, Calvin, Hendra Nazmi, Eddy Susanto, dan Rikky Rikky. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial.” *JURNAL MANAJEMEN* 1, no. 2 (19 Agustus 2020).