

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PDAM  
TIRTA BINA KABUPATEN LABUHANBATU**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**SEVRI DEWI YULANDA**

**148320101**

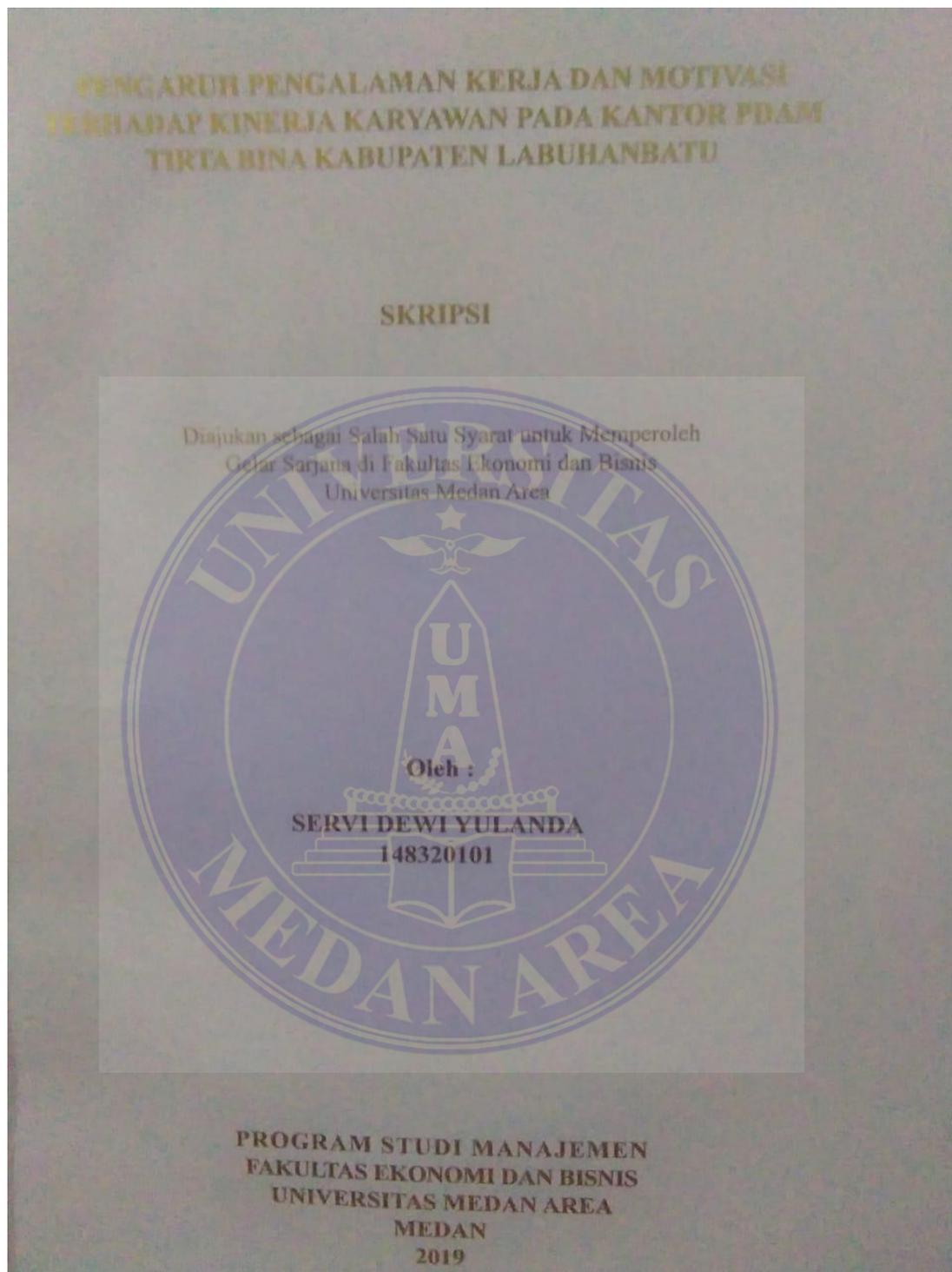


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

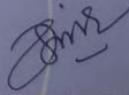


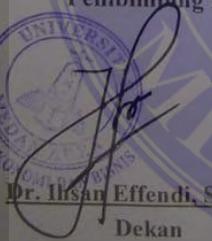
## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Skripsi** : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Bina Kabupaten Lahat  
**Nama** : SERVI DEWI YULANDA  
**NPM** : 148320744  
**Program Studi** : Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
 Komisi  
 Pembimbing

  
H. Amrin Mulia U Nasution, SE, MM  
 Pembimbing I

  
Dra. Isnaniah LKS, MMA  
 Pembimbing II

  
Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si  
 Dekan

  
Teddi Prihadi, SE.MM  
 Ka Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 31/Januari/2019

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, ( )



SEVRI DEWI YULANDA

148320101

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. (2) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhan Batu. (3) Pengaruh variabel pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian asosiatif. Populasi adalah karyawan berjumlah 64 orang karyawan, teknik sampling yang digunakan memakai random sampling. Sampel yang diambil sebanyak 55 orang karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil Penelitian diperoleh Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana  $t$  hitung sebesar  $3.714 > t$  tabel  $1.67469$  dengan signifikansi  $0.000 < 0.005$ . Motivasi berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana  $t$  hitung sebesar  $3.511 > t$  tabel  $1.67469$  dengan signifikansi  $0.001 < 0.005$ . Pengalaman kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dimana  $F$  hitung sebesar  $38.575$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.005$ . Nilai  $F$  hitung sebesar  $38.575$  dan  $F$  tabel  $3.18$ . Nilai signifikansi  $0.001 < 0.005$

**Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

This study aims to find out: (1) Effect of work experience variables on employee performance of PDAM Tirta Bina Labuhanbatu Regency. (2) Effect of motivation variables on employee performance of PDAM Tirta Bina Labuhanbatu Regency. (3) Effect of work experience and motivation variables on employee performance of PDAM Tirta Bina Labuhanbatu Regency.

This research is categorized as associative research. The population is 64 employees, the sampling technique used is random sampling. Samples taken were 55 employees of PDAM Tirta Bina in Labuhanbatu Regency. Data analysis techniques in this study are multiple linear regression analysis techniques. The research data comes from primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the results of the study obtained Work experience has a significant positive effect on employee performance, where  $t$  is equal to  $3.714 > t$  table  $1.67469$  with a significance of  $0.000 < 0.005$ . Motivation has a significant positive effect on employee performance where  $t$  count is  $3.511 > t$  table  $1.67469$  with significance  $0.001 < 0.005$ . Work experience and motivation influence simultaneously on employee performance where  $F$  count is  $38,575$  with a significance level of  $0,000 < 0.005$ . The calculated  $F$  value is  $38,575$  and  $F$  table  $3.18$ . Significance value  $0.001 < 0.005$

Keywords: Work Experience, Motivation, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Pengalaman Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja karyawan kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu”.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang & Ibunda tercinta, dan kepada keluarga besar penulis yakni, kakek, nenek, ibuk, om adik-adik serta sepupu-sepupuku tersayang, untuk seseorang yang teristimewah bagi penulis yang selalu mendampingi dan memotivasi penulis dalam penelitian ini.

Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak H. Amrin Mulia, U, Nst, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis.

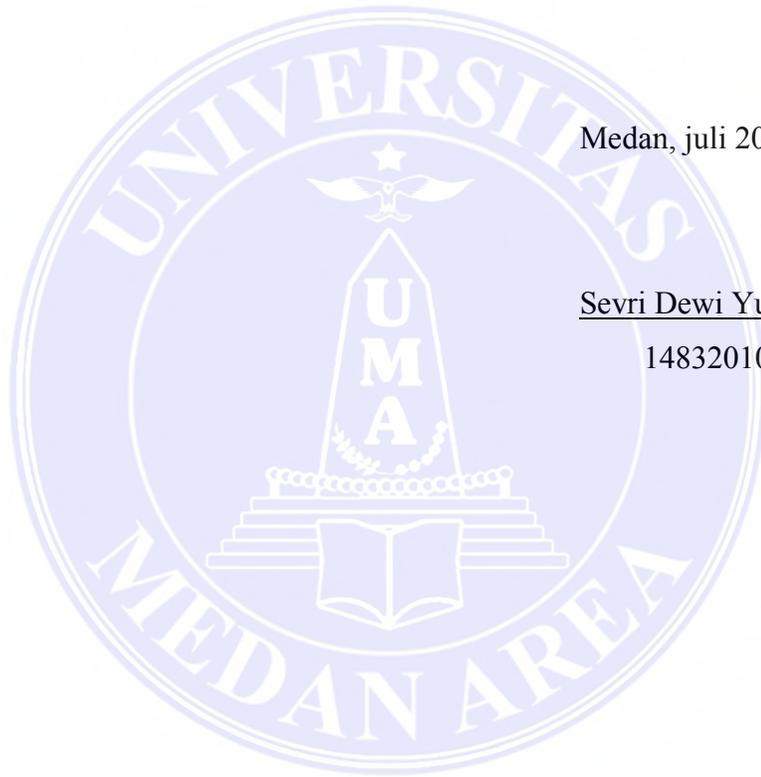
5. Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
6. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si, selaku Sekertaris yang bersedia memberikan masukan dan saran kepada penulis.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada' penulis.
8. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan kantor pdam tirta bina kabupaten labuhan batu yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Sahabat-sahabatku M. Rizki, Arif, dan elviani terima kasih telah membantu penyelesaian skripsi dan kesetiaan selama ini yang selalu ada disaat senang maupun kesulitan dan semoga Allah SWT tetap mengizinkan kita untuk menjaga silaturahmi.
10. Teman-teman seperjuangan Ayuni Purba, Ponia, Hanni Mahleha dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2014, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia diberikan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi serta bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Medan, juli 2019

Sevri Dewi Yulanda

148320101



## DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRACT .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Hipotesis Penelitian.....	3
1.5 Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Kinerja Karyawan .....	5
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	5
2.2.1. Penilaian Kinerja.....	5
2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	6
2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	6
2.1.5. Indikator Kinerja .....	6
2.2. Pengalaman Kerja .....	7
2.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja .....	7
2.2.2. Manfaat Pengalaman Kerja.....	8
2.2.3. Indikator Pengalaman Kerja.....	9
2.3. Motivasi.....	10
2.3.1. Pengertian Motivasi .....	10

2.3.2. Manfaat Motivasi .....	10
2.3.3. Tujuan Motivasi .....	11
2.3.4. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	11
2.3.5. Metode Motivasi Kerja .....	12
2.3.6. Indikator Motivasi Kerja.....	12
2.4. Penelitian Terdahulu .....	13
2.5. Kerangka Konseptual.....	15

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian .....	17
3.1.1. Jenis Penelitian.....	17
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	17
3.1.3. Waktu Penelitian.....	17
3.2. Populasi dan Sampel .....	18
3.2.1. Populasi.....	18
3.2.2. Sampel.....	19
3.3. Defenisi Operasional Variabel.....	19
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	20
3.4.1. Jenis Data .....	20
3.4.2. Sumber Data.....	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.6. Teknik Analisis Data.....	23
3.6.1. Uji Instrumen .....	23
3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	24
3.6.3. Uji Hipotesis.....	25
3.6.4. Uji Asumsi Klasik.....	27

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

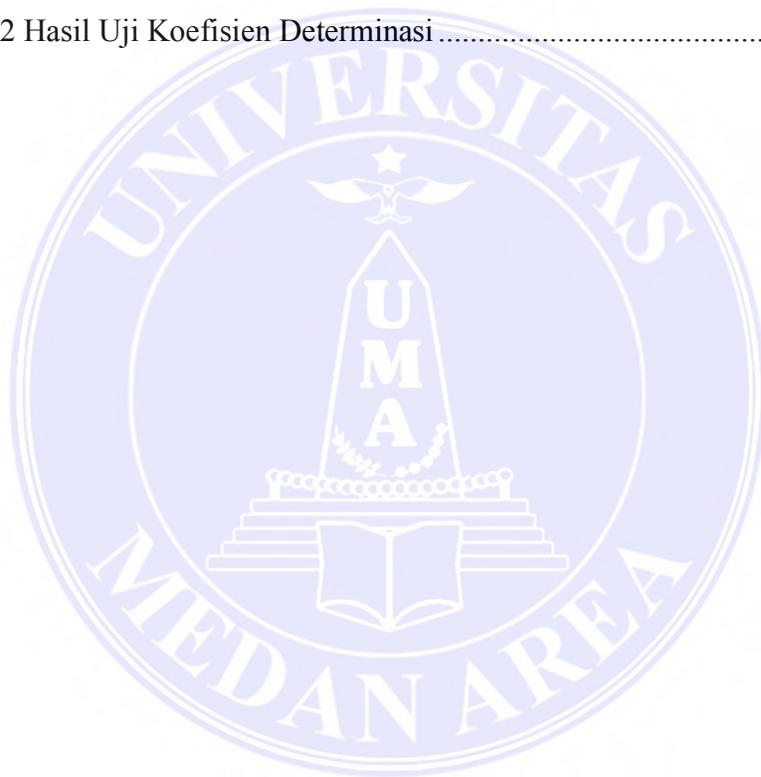
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
4.1.1. Sejarah Singkat PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu .....	29
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	30

4.1.3. Struktur Organisasi.....	30
4.2. Hasil Penelitian .....	32
4.2.1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	32
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir .....	32
4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden.....	34
4.2.3. Uji Validitas dan Reabilitas .....	49
4.2.4. Uji Asumsi Klasik .....	51
4.2.5. Uji Regresi Linier Berganda.....	54
4.2.6. Uji Hipotesis.....	56
4.3. Pembahasan.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	65
<b>LAMPIRAN</b> .....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	18
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	19
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasrkan Jenis Kelamin .....	33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
Tabel 4.4 Indikator Pengalaman Kerja (P1).....	34
Tabel 4.5 Indikator Pengalaman Kerja (P2).....	35
Tabel 4.6 Indikator Pengalaman Kerja (P3).....	36
Tabel 4.7 Indikator Pengalaman Kerja (P4).....	36
Tabel 4.8 Indikator Pengalaman Kerja (P5).....	37
Tabel 4.9 Indikator Pengalaman Kerja (P6).....	38
Tabel 4.10 Indikator Motivasi (P1).....	38
Tabel 4.11 Indikator Motivasi (P2).....	39
Tabel 4.12 Indikator Motivasi (P3).....	40
Tabel 4.13 Indikator Motivasi (P4).....	40
Tabel 4.14 Indikator Motivasi (P5).....	41
Tabel 4.15 Indikator Motivasi (P6).....	42
Tabel 4.16 Indikator Motivasi (P7).....	42
Tabel 4.17 Indikator Motivasi (P8).....	43
Tabel 4.18 Indikator Kinerja (P1).....	44
Tabel 4.19 Indikator Kinerja (P2).....	44
Tabel 4.20 Indikator Kinerja (P3).....	45
Tabel 4.21 Indikator Kinerja (P4).....	46
Tabel 4.22 Indikator Kinerja (P5).....	46
Tabel 4.23 Indikator Kinerja (P6).....	47

Tabel 4.24 Indikator Kinerja (P7).....	48
Tabel 4.25 Indikator Kinerja (P8).....	48
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.27 Hasil Uji Reabilitas Data.....	51
Tabel 4.28 Hasil Uji MultiKolonieritas .....	53
Tabel 4.29 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	55
Tabel 4.30 Hasil Uji Parsial .....	57
Tabel 4.31 Hasil Uji Simultan.....	58
Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	58



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	31
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	52
Gambar 4.3 Kurva P-Plots .....	52
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian .....	69
2. Distribusi jawaban responden .....	73
3 Uji validitas data .....	80
4. Uji reliabilitas data .....	83
5. Uji Normalitas .....	85
6. Uji heterokedastisitas .....	86



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja dari suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawannya di mana setiap karyawan merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan. kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut.

Kinerja seseorang atau kelompok dapat dipengaruhi oleh tiga faktor (Henry Simamora dalam Mangkunegara 2009 :4) yaitu : (a). Faktor Individual yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (b)faktor psikologis : Persepsi, *Attitude*, *personality*, Pembelajaran, Motivasi. (c)Faktor Organisasi : Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan,Struktur, *Job Design*.

Secara kualitas dan kuantitas yang diicipai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”, sedangkan menurut Hasibuan (2011:94), “pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bina, Kabupaten Labuhanbatu merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang kegiatannya adalah mengusahakan penyediaan air bersih yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat di Kabupaten Labuhanbatu secara merata dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dan pengolahannya dengan tidak mengabaikan aspek sosial, budaya dan kondisi masyarakat. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa kepada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan , salah satunya adalah peningkatan kinerja.

Adapun beberapa masalah pengalaman kerja pada kantor (PDAM) Tirta Bina kurangnya keahlian yang dimiliki karyawan dan ada beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya. Sedangkan untuk Motivasi kerja permasalahannya ialah kurangnya dorongan kerja dari atasan kepada karyawannya dan Pemberian ekstrinsik berupa finansial (gaji) terkadang tidak diberikan tepat waktu . Untuk masalah kinerja karyawan (PDAM) Tirta Bina ialah pekerjaan yang tidak selalu selesai tepat pada waktunya, pelayanan yang tak maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhan Batu dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diungkapkan diatas maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

### 1.4. Hipotesis Penelitian

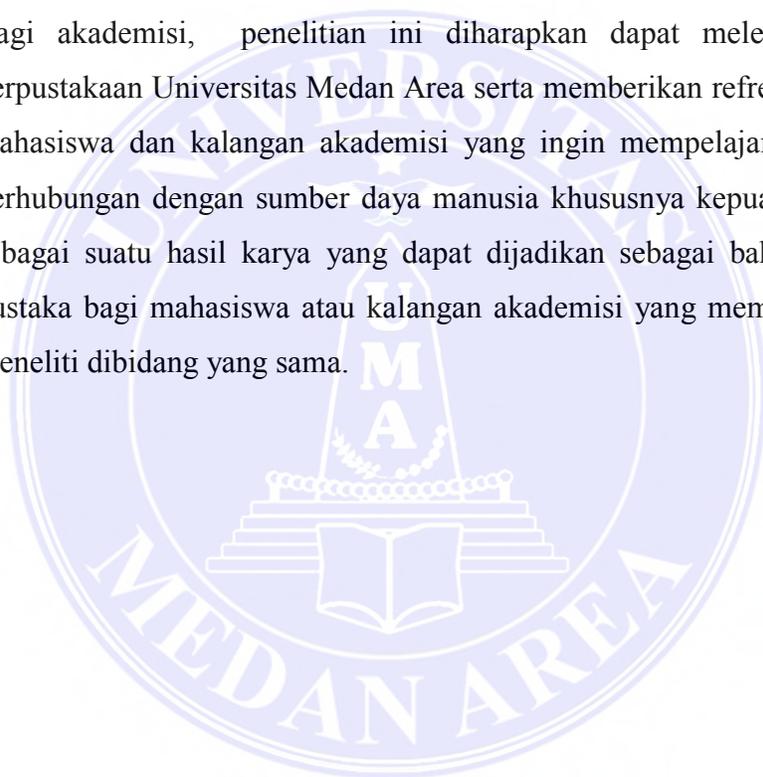
Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu..
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.
3. Pengalaman kerja dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

### 1.5. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis, berguna sebagai bahan ilmu pengetahuan dan penilaian tentang ekonomi secara umum, untuk mengetahui pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Secara Praktif, bagi penulis atau peneliti merupakan sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang di dapatkan. Penelitian sebagai salah satu potensi sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Bagi Perusahaan, yaitu bagi pihak manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang lebih efektif dan efisien guna dapat mendapatkan hasil tentang pengalaman kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu
4. Bagi Mahasiswa, adapun hasil penelitian ini semoga bermanfaat dan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi baik bagi ilmu pengetahuan secara umum.
5. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan refrensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki keterikatan meneliti dibidang yang sama.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja/prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”

Menurut Wibowo (2010:7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”

Menurut Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan organisasi.

##### **2.1.2. Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Bernadin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191) “Penilaian kinerja adalah kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat merek bekerja”

### 2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

### 2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara(2009: 67) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+ skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 2.1.5. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) menyatakan beberapa indikator kinerjayaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

## 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

## 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

## 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.2. Pengalaman Kerja

### 2.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut kamus besar bahasa indonesia pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami ( dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya ).

Menurut SutrisnoEdy(2011:158)mendefinisikan pengalaman kerja sebagai berikut:“Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangny”.

Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Orang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat

menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

### **2.2.2. Manfaat Pengalaman Kerja**

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerja akan berjalan lancar karena orang tersebut telah Memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

### 2.2.3. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Handoko, T. Hani (2009) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerja.

3. Keterampilan yang dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

Berdasarkan pengalaman kerja pada kantor PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu, maka indikator pengalaman kerja karyawan pada penelitian ini yaitu :  
Bahwa seseorang karyawan dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak akan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dan lancar serta memiliki keterampilan untuk bekerja sehingga tidak akan merugikan dirinya sendiri dan orang lain.

## 2.3. Motivasi

### 2.3.1. Pengertian Motivasi

Pengertian Motivasi Motivasi didefinisikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras orang berusaha. Ini adalah unsur yang mendapat perhatian paling besar dari kita bila berbicara tentang motivasi. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) “motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Motivasi timbul dalam diri karyawan atau melalui rangsangan dan dorongan sehingga karyawan semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

### 2.3.2. Manfaat Motivasi

Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap pegawai meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula. Menurut Hasibuan tujuan pemberian “motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti :

1. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.
3. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
4. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang karyawan.
5. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
7. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
8. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
9. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.3.3. Tujuan Motivasi

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Purwanto (2012:71) menyatakan bahwa secara umum dapat dikatakan “tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Hasibuan (2011: 146) mengemukakan bahwa ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkah laku individu dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas.

### 2.3.4. Jenis-jenis Motivasi

Di dalam memotivasi kerja karyawan, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja karyawan. Di bawah ini adalah jenis motivasi :

1. Motivasi Positif (Insentif Positive)

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan

motivasi positif ini semangat bekerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

## 2. Motivasi Negatif (Insentif Negative)

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik. Dalam praktek kedua motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pegawai akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin.

### 2.3.5. Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:149) yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung:

#### a. Motivasi langsung (Direct motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.

#### b. Motivasi tidak langsung (indirect motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang/kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

### 2.3.6. Indikator Motivasi kerja

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi

pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, dan pengakuan/pujian. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman yang dikutip Martoyo (2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

1. The desire to live, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. The desire for possession, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. The desire for power, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. The desire for recognition, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jensterakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

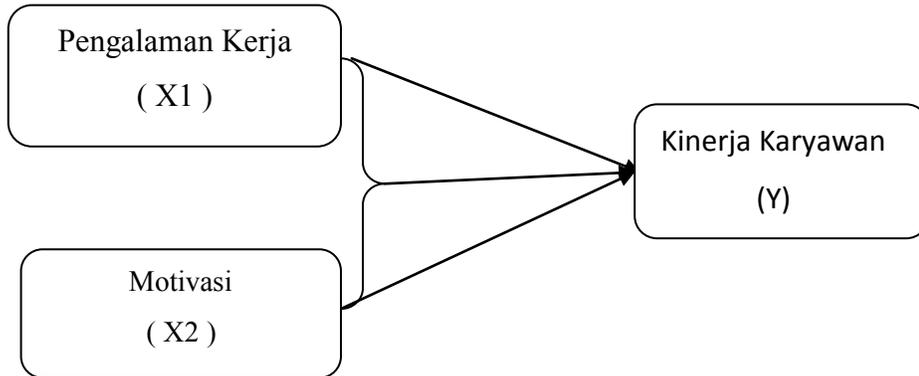
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mahardhika (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya karena Karyawan dapat sepenuhnya melakukan apa yang ingin karyawan lakukan tanpa adanya batasan pencitraan dirinya dihadapan lingkungan yang baru. Karyawan tersebut akan merasa nyaman, bahkan di dalam lingkungan yang baru.
2	Ferawanti (2005)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta	Hasil kesimpulan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Matdio Siahaan1, Hema Sianturi 2 (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kualitas Pelayanan Pajak	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan . Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan.
4	Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yulianthini, S.E.,M.M Dr. I Wayan Bagia, M.SI (2011)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Taman Lovina Resort and SPA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan penempatan karyawan berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bali taman Lovina Resort and SPA.

## 2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008: 54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2010:13) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dan pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2010:55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah satu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

##### **3.1.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di kantor PDAM Tirta Bina Jl. WR. Supratman No. 16 Rantauprapat, Kabupaten Labuanbatu, Sumatera Utara.

##### **3.1.3. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yang di rencanakan dan akan dilaksanakan mulai bulan juni 2018 sampai november 2018. Berikut penelitian yang peneliti rencanakan.

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	2018																				
		Juni				juli				agustus				september				desember				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penyusunan proposal																					
2	Bimbingan dan Seminar proposal																					
3	Pengumpulan data																					
4	Bimbngan skripsi																					
5	Seminar hasil																					
6	pengajuan sidang meja hijau																					

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dibatasi sebagai sejumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah sebanyak 64 orang karyawan.

### 3.2.2. Sampel

Sedangkan sampel menurut sugiyono (2009:73) adalah penelitian sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari populasi.

Pengambilan sampel menggunakan teknik slovin, yaitu sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel dan sampel yang digunakan 55 orang diambil dari 64 orang sebagai populasinya, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2} = \frac{64}{1 + 64(0,05)^2} = \frac{64}{1,16} = 55$$

Dimana :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e= Batas ketelitian yang diinginkan

### 3.3. Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Defenisi Operasioan Variabel

Variabel	Defenisi variabel	Indikator variabel	SKALA
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:9)	1. Kualitas hasil 2. Kuantitas hasil 4. Kerja sama 5. Ketepatan waktu	Likert

<b>Pengalaman kerja (<math>x_1</math>)</b>	pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. (manulang 2004)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Tingkat keterampilan 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
<b>Motivasi (<math>x_2</math>)</b>	proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Robbins (2009:222)	1. Gaji 2. Keamanan Pekerja 3. Pengawasan 4. Pujian/Pengakuan	Likert

Sumber : Mhatis and Jaackson (2006), Moeheriono (2009), Ardana, dkk ( 2008 : 33) data diolah

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. (Sugiyono, Statistik untuk Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.15) Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah Pegawai, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.
- b. Data kualitatif, adalah data informasi yang berbentuk kata atau kalimat verbal, bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Untuk mendapatkan data kualitatif membutuhkan lebih

banyak waktu dan sulit dikerjakan karena harus melakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian meliputi: Sejarah singkat berdirinya, letak geografis obyek, Visi dan Misi, struktur organisasi, keadaan karyawan.

### **3.4.2. Sumber Data**

Menurut sugiyono (2010:193) dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder yaitu :

1. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh penelitian dari responden atau pihak pertama. Seperti hasil wawancaradan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.
2. Data Sekunder yaitu data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data yang diperoleh dri pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah yang penulis teliti.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan Data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Maka penulis menggunakan data sebagai berikut :

#### **1. Data Skunder**

Pengumpulan data sekunder sering disebut metode pengumpulan bahan dokumen, karena peneliti tidak secara langsung mengambil data sendiri tetapi memanfaatkan data atau dokumen yang dihasilkan oleh pihak-pihak lain. Metode pengumpulan data sekunder sering disebut metode pengumpulanbahan dokumen, karena peneliti tidak secara langsung mengambil data sendiri tetapi memanfaatkan data atau dokumen yang dihasilkan oleh pihak-pihak lain.Pada umumnya, data sekunder yang digunakan oleh pihak peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap, ataupun untuk diproses lebih lanjut. Dalam metode pengumpulan data sekunder, obsevator tidak meneliti langsung, tetapi data didapatkan misalnya dari media massa, BPS, lembaga pemerintah maupun swasta, lembaga penelitian maupun pusat bank, data hasil penelitian lain, penelitian kepustakaan dalam hal untuk mengetahui berbagai pengetahuan dan

karya yang pernah dicapai oleh para peneliti terdahulu. Dengan penelitian kepustakaan, akan melatih peneliti untuk membaca kritis segala bahan yang dijumpainya, kecermatan dan ketelitian peneliti akan sangat teruji dalam memutuskan sumber yang dipercayanya.

## 2. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu: (1) metode survei dan (2) metode observasi.

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung kelapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

### - Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sangat sedikit.

### - Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui variabel-variabel yang akan diukur.

### - Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai suatu psikologis dan biologis. Dari proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *Participant Observation* (observasi berperan serta), dan *Non participant*

*Observation* selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial untuk keperluan analisa kuantitatif peneliti ini, maka peneliti memberikan 5 ( lima ) alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5 yang dapat dari tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3  
Instrumen Skala Likert

NO	Item Instumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut sugiyono (2016:168) “valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Uji validitas di lakukan dengan membandingkan nilai

$R_{hitung}$  dengan memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin di ungkap dengan kriteria penguji sebagai berikut:

1. Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (dengan sig 0,05) : maka instrumen valid
2. Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  (dengan sig 0,05) : maka instrumen tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah One Shot atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016). Ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

. Ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
- Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

### 3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Menurut Ghozali (2011) dalam melakukan analisis regresi linier berganda mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Teknik analisis ini sangat

dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah.

Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Adapun persamaan regresi untuk tiga variabel independen yaitu :

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Pengalaman kerja

$X_2$  = Motivasi

e = Tingkat kesalahan

### 3.6.3. Uji Hipotesis

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Menurut Ghazali (2012: 97) koefisien determinasi ( $R_2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R_2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 3. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.6.4. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012: 105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ .

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

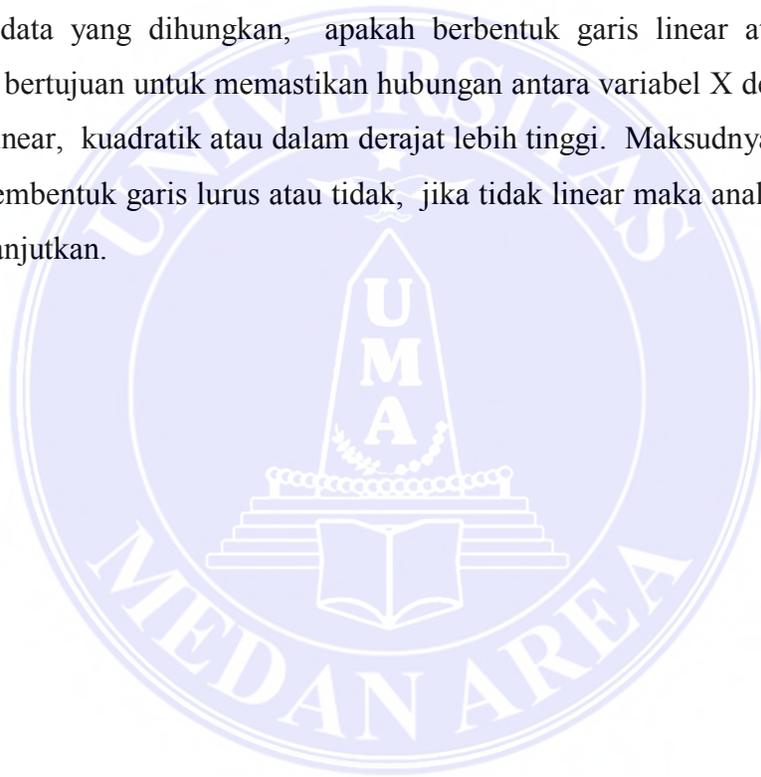
Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot. Apabila pola *scatterplot* membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan melalui uji glejser dengan melihat nilai signifikansi. Jika pada uji glejser nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

#### 4. Uji Linearitas Regresi

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah uji linearitas. Menurut Riduwan (2011:184) “Uji linearitas bertujuan untuk menguji data yang dihungkan, apakah berbentuk garis linear atau tidak”. Uji linearitas bertujuan untuk memastikan hubungan antara variabel X dengan variabel Y bersifat linear, kuadratik atau dalam derajat lebih tinggi. Maksudnya apakah garis X dan Y membentuk garis lurus atau tidak, jika tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu**

Perusahaan air minum kabupaten Labuhan Batu (PDAM) pada prinsipnya merupakan perusahaan daerah atau disebut Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dikelola langsung oleh pemerintah Kabupaten Labuhan Batu. Perusahaan ini didirikan berdasarkan peraturan daerah kabupaten labuhan batu Nomor 5 Tahun 1975 tentang pendirian perusahaan daerah air minum daerah tingkat II Labuhan Batu, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan peraturan daerah kabupaten tingkat II Labuhanbatu Nomor 7 tahun 1980 tentang perubahan ketiga atas peraturan daerah nomor 5 tahun 1975 tentang pendirian perusahaan daerah air minum tingkat II Labuhan Batu. PDAM Tirta Bina didirikan dengan tujuan sebagai penyelenggara penyedia dan pengelola layanan air minum yang memenuhi syarat-syarat kesehatan untuk masyarakat di kabupaten Labuhanbatu.

Cakupan pelayanan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu 11,37% pada tahun 2014 dan 9,77% pada tahun 2015. Pada tahun 2015 telah dibangun WTP Kapasitas 110 l/det yang berlokasi di tiga tempat yaitu, kecamatan Bilah Barat kapasitas 50 l/det, Aek Siranda kapasitas 40 l/det Kecamatan Panai Tengah (sei. Rakyat) kapasitas 20 l/det, dengan tujuan optimalisasi pelayanan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

Pada tahun 2018 nama PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu menjadi PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

#### 4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi, Misi dan Motto PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

1. Visi

Terjamin kualitas, kuantitas, Kontinuitas dan Pelayanan Prima

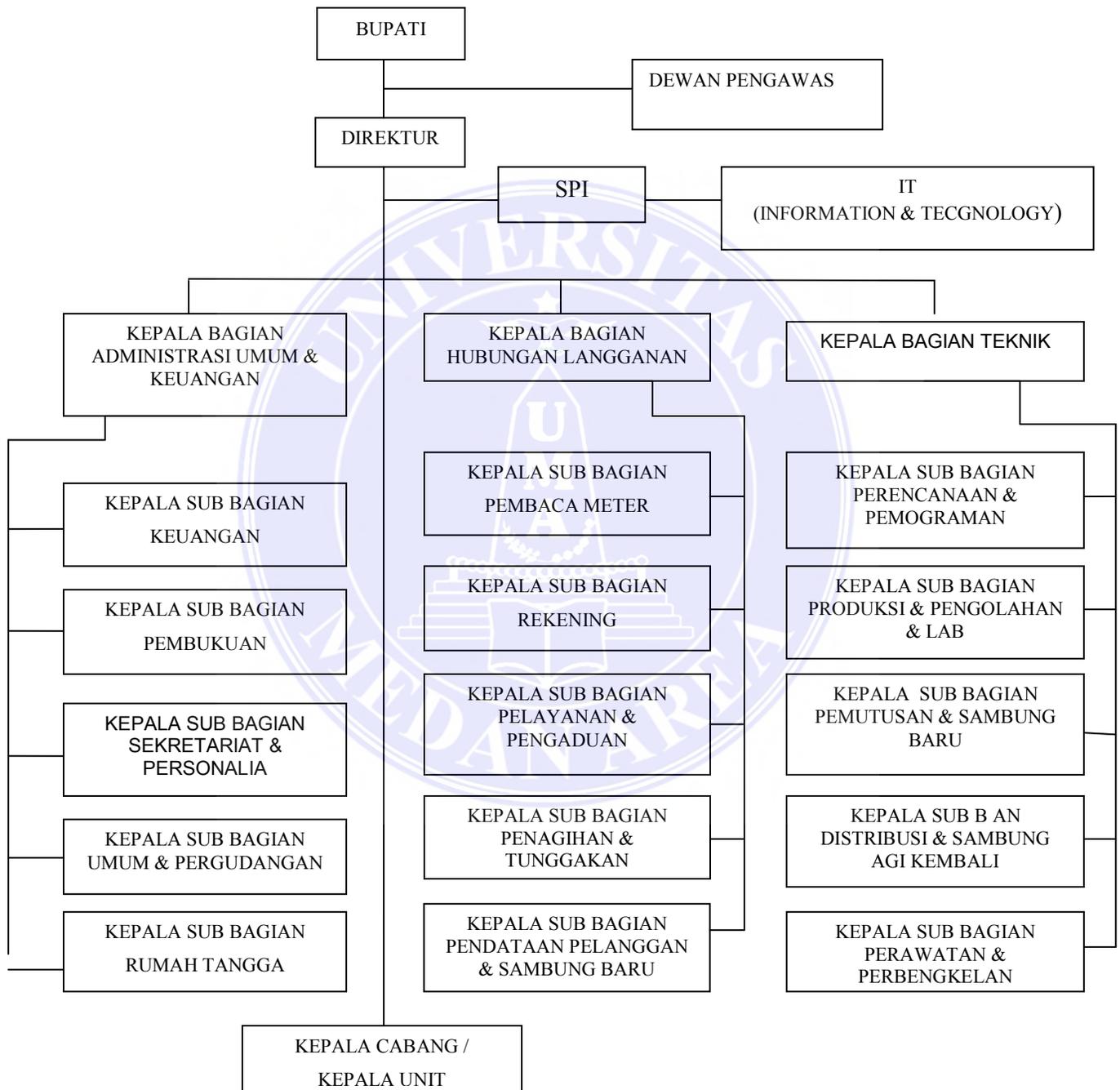
2. Misi

- 1). Mengelola perusahaan dengan prinsip profesional, prestatif,Transparansi dan responsibilitas
- 2). Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat kabupaten Labuhanbatu yang berkualitas, berkuantitas, dan kontinuitas.
- 3). Mengutamakan Pelayanan prima.

#### 4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya. Dengan adanya struktur organisasi maka akan kelihatan dan pembagiaan tugas dan tanggung jawab untuk memudahkan dalam menuntun dan mengawasi pelaksanaan kegiatan perusahaan.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bina**  
**Kabupaten Labuhanbatu**



Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bina Kabupaten  
Labuhanbatu, 2018

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket atau kuesioner yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 6 pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), dan 8 pertanyaan untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ). Adapun angket yang akan disebarakan adalah sebanyak 55 eksemplar kepada 55 responden dan semuanya dikembalikan sehingga validitas angket mencapai 100%.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

##### 1). Karakteristik responden berdasarkan usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase(%)
20 – 30	26	47%
31 – 40	21	38%
41 – 50	8	15%
Total	55	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yaitu didominasi oleh responden berusia 20-30 tahun berjumlah 26 orang (47%), yang berusia 31-40 tahun berjumlah 21 orang (38%), yang berusia 41-50 tahun berjumlah 8 orang (15%).

2). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2, berikut:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	30	55%
Perempuan	25	45%
Total	55	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan dengan jumlah 25 orang (45%) dan laki-laki berjumlah 30 orang (55%).

3). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3, berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	10	18%
D3/Sarjana (S1)	35	64%
Pascasarjana	10	18%
Total	55	100%

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden, dimana responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 10 orang (18%), responden tingkat sarjana sebanyak 35 orang (64%), dan responden dengan tingkat pascasarjana sebanyak 10 orang (18%).

#### 4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan tanggapan karyan PDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu, mengenai pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

##### 1. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4.4**  
**Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien**  
**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	13	23.6	23.6	27.3
	Setuju	20	36.4	36.4	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.14 sebanyak 2 orang (3.6%) tidak setuju Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien. 13 orang (23,6%) kurang setuju Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien. 20 orang (36,4%) setuju Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien. 20 orang (36,4%) sangat setuju Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.

Tabel 4.5

**Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.**

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	4	7.3	7.3	10.9
	Setuju	35	63.6	63.6	74.5
	Sangat Setuju	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.5 sebanyak 2 orang (3.6%) tidak setuju dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. 4 orang (7.3%) kurang setuju dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. 35 orang (63.3%) setuju dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. 14 orang (25.5%) sangat setuju dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 4.6**

**Saya memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini**

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	3	5.5	5.5	9.1
	Setuju	38	69.1	69.1	78.2
	Sangat Setuju	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.6 sebanyak 2 orang (3.6%) tidak setuju saya memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini. 3 orang (5.5%) kurang setuju saya memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini. 38 orang (69.1%) setuju saya memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini. 12 orang (21.8%) sangat setuju saya memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini.

**Tabel 4.7**

**Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan**

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Setuju	36	65.5	65.5	78.2
	Sangat Setuju	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.7 sebanyak 7 orang (12.7%) kurang setuju saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. 36 orang (65.5%) setuju saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. 12 orang (21.8%) sangat setuju saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

**Tabel 4.8**  
**Saya memiliki penguasaan pekerjaan dengan baik dan komprehensif**

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	5	9.1	9.1	10.9
Setuju	37	67.3	67.3	78.2
Sangat Setuju	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.8 sebanyak 1 orang (1.8%) tidak setuju saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan komprehensif. 5 orang (9.1%) kurang setuju saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan komprehensif. 37 orang (67.3%) setuju saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan komprehensif. 12 orang (21.8%) sangat setuju saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan komprehensif.

**Tabel 4.9**  
**Saya seringkali dapat menyelesaikan tugas dengan baik**

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	6	10.9	10.9	12.7
Setuju	38	69.1	69.1	81.8
Sangat Setuju	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.19 sebanyak 1 orang (1.8%) tidak setuju saya seringkali dapat menyelesaikan tugas dengan baik. 6 orang (10.9%) kurang setuju saya seringkali dapat menyelesaikan tugas dengan baik. 38 orang (69.1%) setuju saya saya seringkali dapat menyelesaikan tugas dengan baik. 10 orang (18.2%) sangat setuju saya seringkali dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

## 2. Variabel Motivasi ( $X_2$ ).

**Tabel 4.10**

**Pemberian ekstrinsik berupa financial (gaji, upah, dan tunjangan) antar pribadi dan promosi membuat saya bekerja lebih giat lagi**

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	4	7.3	7.3	9.1
Setuju	34	61.8	61.8	70.9
Sangat Setuju	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.10 sebanyak 1 orang (1.8%) tidak setuju Pemberian ekstrinsik berupa financial (gaji, upah, dan tunjangan) antar pribadi dan promosi membuat saya bekerja lebih giat lagi. 4 orang (7.3%) kurang setuju Pemberian ekstrinsik berupa financial (gaji, upah, dan tunjangan) antar pribadi dan promosi membuat saya bekerja lebih giat lagi. 34 orang (61.8%) setuju Pemberian ekstrinsik berupa financial (gaji, upah, dan tunjangan) antar pribadi dan promosi membuat saya bekerja lebih giat lagi. 16 orang (29.1%) sangat setuju Pemberian ekstrinsik berupa financial (gaji, upah, dan tunjangan) antar pribadi dan promosi membuat saya bekerja lebih giat lagi.

**Tabel 4.11**  
**Gaji yang diterima mendukung kinerja karyawan**

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Setuju	32	58.2	58.2	70.9
	Sangat Setuju	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.11 sebanyak 7 orang (12.7%) kurang setuju gaji yang diterima mendukung kinerja karyawan. 32 orang (58.2%) setuju gaji yang diterima mendukung kinerja karyawan. 16 orang (29.1%) sangat setuju gaji yang diterima mendukung kinerja karyawan.

**Tabel 4.12**  
**Perusahaan Menciptakan Kondisi Kerja yang Aman**

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	12.7	12.7	12.7
Setuju	32	58.2	58.2	70.9
Sangat Setuju	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.12 sebanyak 7 orang (12.7%) kurang setuju perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman. 32 orang (58.2%) setuju perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman. 16 orang (29.1%) sangat setuju perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.

**Tabel 4.13**

**Perusahaan Memberikan Jaminan Keamanan Berupa Asuransi Kecelakaan Kerja**

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
Kurang Setuju	5	9.1	9.1	20.0
Setuju	26	47.3	47.3	67.3
Sangat Setuju	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.13 sebanyak 6 orang (10.9%) tidak setuju perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. 5 orang (9.1%) kurang setuju perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. 26 orang (47.3%) setuju perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja. 18 orang (32.7%) sangat setuju perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.

**Tabel 4.14**  
**Pengawasan yang dilakukan Perusahaan Membuat karyawan Bertanggung jawab atas Pekerjaannya**

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	6	10.9	10.9	12.7
Setuju	38	69.1	69.1	81.8
Sangat Setuju	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.14 sebanyak 1 orang (1.8%) tidak setuju pengawasan yang dilakukan perusahaan membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. 6 orang (10.9%) kurang setuju pengawasan yang dilakukan perusahaan membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. 38 orang (69.1%) setuju pengawasan yang dilakukan perusahaan membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. 10 orang (18.2%) sangat setuju pengawasan yang dilakukan perusahaan membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

**Tabel 4.15**  
**Dengan Adanya Pengawasan yang Dilakukan Oleh Perusahaan, Karyawan**  
**Dapat Meminimalkan Kesalahan Dalam Bekerja.**

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Setuju	36	65.5	65.5	78.2
	Sangat Setuju	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.15 sebanyak 7 orang (12.7%) kurang setuju dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, karyawan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja. 36 orang (65.5%) setuju . 12 orang (21.8%) sangat setuju dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, karyawan dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.16**

**Pujian dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja yang Diberikan oleh**  
**Perusahaan Mendorong Karyawan Lebih Giat Bekerja.**

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	13	23.6	23.6	27.3
	Setuju	20	36.4	36.4	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.16 sebanyak 2 orang (3.6%) tidak setuju pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mendorong karyawan lebih giat bekerja. 13 orang (23.6%) kurang setuju pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mendorong karyawan lebih giat bekerja. 20 orang (36.4%) setuju pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mendorong karyawan lebih giat bekerja. 20 orang (36.4%) sangat setuju pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mendorong karyawan lebih giat bekerja.

**Tabel 4.17**  
**Pengakuan Terhadap Prestasi Merupakan Alat Motivasi yang Ampuh.**

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	6	10.9	10.9	12.7
Setuju	38	69.1	69.1	81.8
Sangat Setuju	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.17 sebanyak 1 orang (1.8%) tidak setuju pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh. 6 orang (10.9%) kurang setuju pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh. 38 orang (69.1%) setuju pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh. 10 orang (18.2%) sangat setuju pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh .

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.18**  
**Selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu**

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
Kurang Setuju	2	3.6	3.6	10.9
Setuju	38	69.1	69.1	80.0
Sangat Setuju	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.18 sebanyak 4 orang (7.3%) tidak setuju selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. 2 orang (3.6%) kurang setuju selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. 38 orang (69.1%) setuju selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. 11 orang (20.0%) sangat setuju selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.

**Tabel 4.19**

**Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja**

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
Kurang Setuju	3	5.5	5.5	9.1
Setuju	35	63.6	63.6	72.7
Sangat Setuju	15	27.3	27.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.19 sebanyak 2 orang (3.6%) tidak setuju selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja. 3 orang (5.5%) kurang setuju selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja. 35 orang (63.3%) setuju selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja. 15 orang (27.3%) sangat setuju selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.20**  
**Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan**

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	21.8	21.8	21.8
Setuju	27	49.1	49.1	70.9
Sangat Setuju	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.20 sebanyak 12 orang (21.8%) kurang setuju Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 27 orang (49.1%) setuju Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 16 orang (29.1%) sangat setuju Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.21**

**Hasil pekerjaan yang saya hasilkan sekarang lebih baik dibanding waktu yang  
lalu  
P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	14.5	14.5	14.5
Setuju	33	60.0	60.0	74.5
Sangat Setuju	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.21 sebanyak 8 orang (14.5%) kurang setuju hasil pekerjaan yang saya hasilkan sekarang lebih baik dibanding waktu yang lalu. 33 orang (60.0%) setuju hasil pekerjaan yang saya hasilkan sekarang lebih baik dibanding waktu. 14 orang (25.5%) sangat setuju hasil pekerjaan yang saya hasilkan sekarang lebih baik dibanding waktu.

**Tabel 4.22**

**Saya mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan dengan baik  
P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
Kurang Setuju	5	9.1	9.1	12.7
Setuju	37	67.3	67.3	80.0
Sangat Setuju	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.22 sebanyak 2 orang (3.6%) tidak setuju saya mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan dengan baik. 5 orang (9.1%) kurang setuju saya mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan dengan baik. 37 orang (67.3%) setuju saya mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan dengan baik. 11 orang (20.0%) sangat setuju Saya mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan dengan baik.

**Tabel 4.23**

**Saya mampu menangani masalah yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan**

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	16.4	16.4	16.4
Setuju	40	72.7	72.7	89.1
Sangat Setuju	6	10.9	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.23 sebanyak 9 orang (16.4%) kurang setuju saya mampu menangani masalah yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan. 40 orang (72.7%) setuju saya mampu menangani masalah yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan. 6 orang (10.9%) sangat setuju saya mampu menangani masalah yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.24****Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi prioritas pekerjaan****P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Kurang Setuju	11	20.0	20.0	21.8
Setuju	35	63.6	63.6	85.5
Sangat Setuju	8	14.5	14.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.24 sebanyak 1 orang (1.8%) tidak setuju mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi prioritas pekerjaan. 11 orang (20.0%) kurang setuju mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi prioritas pekerjaan. 35 orang (63.6%) setuju mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi prioritas pekerjaan. 8 orang (14.5%) sangat setuju mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi prioritas pekerjaan.

**Tabel 4.25****Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dan menyelesaikan dengan baik****P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	14.5	14.5	14.5
Setuju	37	67.3	67.3	81.8
Sangat Setuju	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2018)

Pada tabel 4.25 seanyak 8 orang (14.5%) kurang setuju selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dan menyelesaikan dengan baik. 37 orang (67.3%) setuju selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dan menyelesaikan dengan baik. 10 orang (18.2%) sangat setuju selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dan menyelesaikan dengan baik.

#### 4.2.3. Validitas Dan Reliabilitas

Untuk uji validitas dilakukan uji signifikan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat dari Tabel r. Dalam melihat tabel R, *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam penelitian ini besar  $df$  dapat dihitung sebanyak  $55 - 2$ . Alpha 5% dengan  $df = 53$  maka dapat  $r_{tabel}$  sebesar 0.2656. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid.

Jika pertanyaan dalam kuesioner bernilai valid maka pertanyaan tersebut dapat dilanjutkan dalam penelitian ini. Pada tabel 4.26 merupakan hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.26

## Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	P1	0,710	0,2656	Valid
	P2	0,545	0,2656	Valid
	P3	0,500	0,2656	Valid
	P4	0,578	0,2656	Valid
	P5	0,587	0,2656	Valid
	P6	0,614	0,2656	Valid
Motivasi ( $X_2$ )	P1	0,553	0,2656	Valid
	P2	0,818	0,2656	Valid
	P3	0,818	0,2656	Valid
	P4	0,599	0,2656	Valid
	P5	0,716	0,2656	Valid
	P6	0,538	0,2656	Valid
	P7	0,549	0,2656	Valid
	P8	0,716	0,2656	Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	P1	0,559	0,2656	Valid
	P2	0,709	0,2656	Valid
	P3	0,529	0,2656	Valid
	P4	0,696	0,2656	Valid
	P5	0,646	0,2656	Valid
	P6	0,549	0,2656	Valid
	P7	0,385	0,2656	Valid
	P8	0,673	0,2656	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dari seluruh variabel bebas dan terikat memiliki nilai  $r_{hitung}$  di atas dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,2656. Oleh sebab itu maka seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemantapan dan konsistensitas suatu alat ukur. Dalam penelitian ini, uji realibilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* guna mengetahui hasil pengukuran yang diperoleh memenuhi syarat realibilitas. Instrumen dikan *reliable* jika memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0.600. berikut adalah tabel dari hasil uji reliabilitas :

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

No	Kuesioner Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r tabel	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0,624	> 0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,797	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,735	> 0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

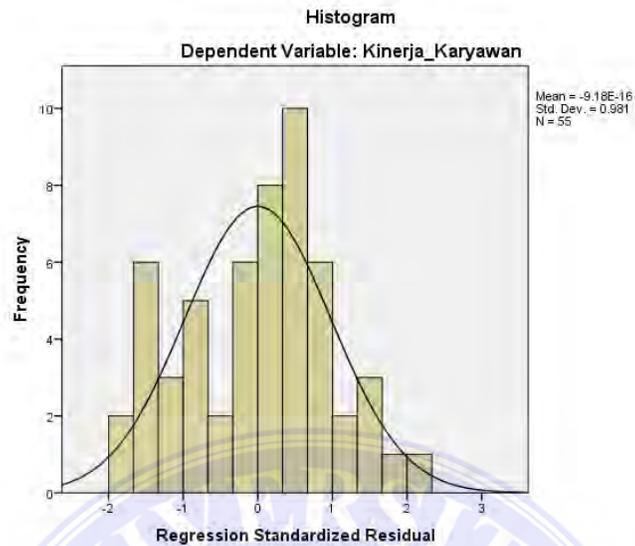
Dari tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bernilai lebih besar daripada 0.6. Sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### 4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk dapat menggunakan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bisa dan efisien dari satu persamaan regresi berganda. Dalam uji asumsi klasik pada penelitian ini digunakan 3 buah alat uji, yaitu :

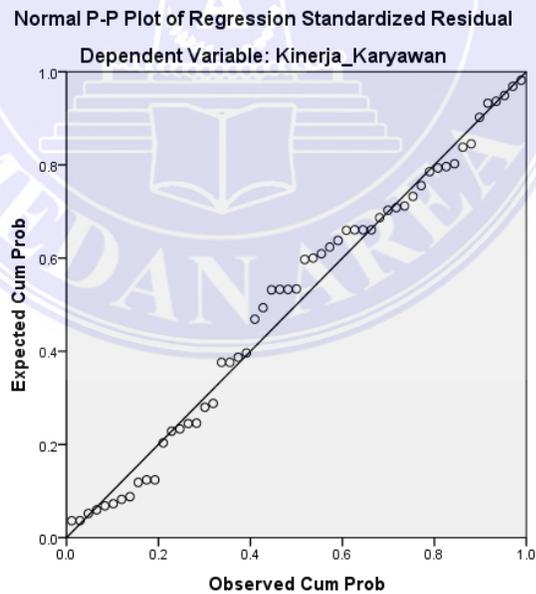
##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi variabel terikat variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan adalah dengan menggunakan grafik Normal P-Plot dengan melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran data normal.



Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

**Gambar 4.2. Grafik Histogram**



Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

**Gambar 4.3. Kurva P-Plots**

Pada gambar 4.2 histogram normalitas terlihat penyebaran datanya yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan mengikuti pola penyebaran data normal. Pada gambar 4.3 pada grafik normal P-Plots terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Jika terjadi korlasi maka dinamakan adanya masalah multikolonieritas. Pedoman model regresi yang bebas dari multikolonieritas adalah :

1. Mempunyai nilai VIF dibawah angka 10.
2. Mempunyai angka Tolerance di bawah angka 1.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	0.326	3.068
Motivasi ( $X_2$ )	0.326	3.068

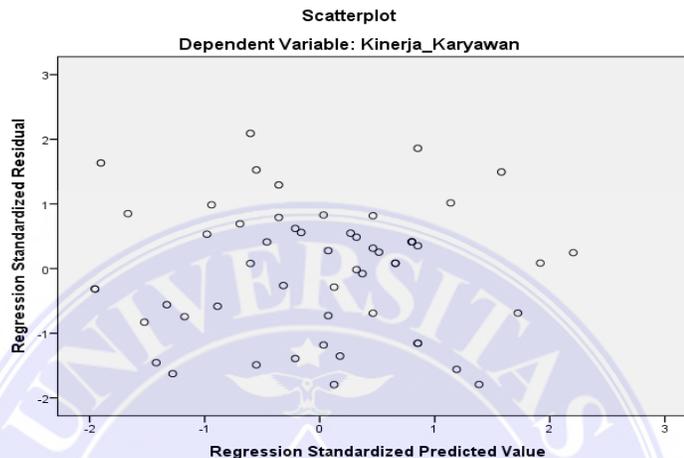
Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

Berdasarkan tabel 4.28, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang uji multikolonieritas dari penelitian ini, yaitu:

1. Pada variabel Pengalaman Kerja nilai tolerance dibawah angka 1 yaitu sebesar 0.326 dan nilai VIF dibawah angka 10 sebesar 3.068. sehingga variabel Pengalaman Kerja bebas dari multikolonieritas.
2. Pada variabel Motivasi nilai tolerance dibawah angka 1 yaitu 0.326 dan nilai VIF dibawah angka 10 sebesar 3.068. sehingga variabel Motivasi bebas dari multikolonieritas

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

**Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.2.5. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam pengelolaan data dengan menggunakan regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, melalui hubungan variabel pengalaman ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil regresi dapat dilihat dari tabel 4.29:

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.786	2.807		1.130	.387		
	Pengalaman_Kerja	.340	.199	.264	3.714	.000	.326	3.068
	Motivasi	.463	.132	.541	3.511	.001	.326	3.068

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8.786, sedangkan variabel bebas adalah Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.340, Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0.463. Sehingga dapat persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = 8.786 + 0.340X_1 + 0.463 X_2 + 2.807$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstanta (a) = 8.786

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, bahwa nilai kinerja karyawan sebesar 8.786 jika variabel lain seperti pengalaman kerja dan motivasi dianggap konstan.

2. Koefisien  $X_1 = 0.340$

Menunjukkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.340. Jika terjadi kenaikan satu satuan (1%) pada variabel pengalaman kerja maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 34,0%. Merupakan faktor terkecil dalam penelitian ini.

3. Koefisien  $X_2 = 0,463$

Menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0.463. Jika terjadi satu kenaikan satu satuan (1%) pada variabel motivasi maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 46.3%. koordinasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar.

#### 4.2.6. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Asumsi dalam uji parsial adalah:

- 1). Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial masing-masing variabel.
- 2). Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial masing-masing variabel.
- 3). Jika nilai  $t_{tabel} < t_{hitung}$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial masing-masing variabel.
- 4). Jika nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial masing-masing variabel.

Nilai  $t_{tabel}$  pada jumlah sampel (n) adalah 55 orang responden dan total seluruh variabel (k) = 3 variabel, maka  $df = n - k = 55 - 3 = 52$  dengan tingkat kesalahan (*standart error*) 5%, adalah sebesar 1,67469. Dibawah ini merupakan hasil dari Uji Parsial :

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.786	2.807		1.130	.387		
Pengalaman_Kerja	.340	.199	.264	3.714	.000	.326	3.068
Motivasi	.463	.132	.541	3.511	.001	.326	3.068

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berupa:

1. Pengalaman Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3.714 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  1,67469. Sehingga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 3.511 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  1,67469. Sehingga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Asumsinya adalah:

1. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
3. Jika nilai  $F_{tabel} > F_{hitung}$  maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antar variabel.

4. Jika nilai  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antar variabel.

Nilai  $F_{\text{tabel}}$  pada jumlah variabel total (K) sebanyak 3 (tiga), jumlah sampel (n) sebanyak 55 orang dan tingkat kesalahan 5%, adalah sebesar 3.18. hasil dari Uji Simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.31**

**Hasil Uji Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.200	2	152.600	38.575	.000 <sup>b</sup>
	Residual	205.709	52	3.956		
	Total	510.909	54			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman\_Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

Hasil dari  $F_{\text{hitung}}$  adalah 38.575 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 38.575 lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3.18. Nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Maka variabel pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

**Tabel 4.32**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.582	1.98896

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 2018

Dari tabel 4.32, diketahui bahwa Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.582 (58,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa 58,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja motivasi. Sedangkan selisihnya 41,8% dijelaskan oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3. Pembahasan

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Ini mengindikasikan bahwa apabila pengalaman kerja pada karyawan pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu lebih profesional dan memiliki keterampilan maka kinerja karyawannya juga akan meningkat. Begitu juga dengan motivasi, apabila motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Dan tentu saja organisasi menginginkan kinerja karyawannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan organisasi, bahkan melewati target yang ditetapkan. Oleh karena itu, perhatian organisasi terutama para pemimpin organisasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

#### 1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan perusahaan pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu menganggap pengalaman kerja yang dimiliki membantu menyelesaikan tugas secara efisien dan dengan pengalaman kerja yang dimiliki dapat menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh perusahaan, yang artinya karyawan tersebut menganggap bahwa pengalaman kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu. Karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan karyawan memiliki tingkat

pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaannya saat ini, sehingga karyawan tersebut dapat dikatakan karyawan yang memiliki keterampilan. Karyawan memiliki penguasaan pekerjaan dengan baik dan komprehensif dan dengan penguasaan pekerjaan yang dimiliki karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga target perusahaan dapat tercapai, jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhan batu memiliki pengalaman kerja yang tinggi yang meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan yang diperoleh seiring dengan masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang yang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan dilaksanakan dengan baik. Lamanya seseorang menjadi karyawan akan menentukan pengalamannya dalam bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferawanti (2005) dengan judul skripsi “Ferawanti, (2005) “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta” “yang menyatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Matdio Siahaan<sup>1</sup>, Hema Sianturi<sup>2</sup> (2017) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan dan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Komang Elsy Yunita, Yulianthini, SE.MM, Dr I Wayan Bagia, M.Si (2011), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa hipotesis pertama H1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhan batu.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, pemberian ekstrinsik berupa finansial ( gaji, upah dan tunjangan) antar pribadi dan promosi membuat karyawan bekerja lebih giat lagi dan gaji yang diterima mendukung kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi berupa finansial dan promosi mampu menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik. Dengan menciptakan kondisi kerja aman dan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja terhadap karyawan pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu akan tenang dan tidak was-was dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat karyawan pdam tirta bina kabupaten labuhan batu lebih bertanggung jawab dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, sehingga hampir setiap pekerjaan di laksanakan dengan baik. Mendapatkan pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan dan pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh, yang artinya bahwa motivasi berupa pujian, pengakuan, dan pengharagaan membuat karyawan pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu lebih berprestasi dan menyelesaikan tugasnya dengan baik agar mendapatkan pengakuan dari perusahaan dan atasan. Hampir setiap pekerjaan di laksanakan dengan baik sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diberikan.

Motivasi kerja adalah berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2013), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Matdio

Siahaan<sup>1</sup>, Hema Sianturi<sup>2</sup> (2017), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa hipotesis kedua atau H<sub>2</sub> dalam penelitian ini di terima yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana  $t$  hitung sebesar 3.714 lebih besar daripada  $t$  tabel 1,67469 dengan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Variabel pengalaman kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu. Sehingga H1 yang menyatakan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dimana  $t$  hitung untuk  $x_2$  sebesar 3.511 lebih besar dari  $t$  tabel 1,67469 dengan signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. variabel motivasi mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu. Sehingga H2 yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Pengujian secara bersama-sama, dimana  $F$  hitung 38.575 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai  $F$  hitung sebesar 38.575 dan  $F$  tabel sebesar 3.18. Nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Maka Variabel pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu. Sehingga H3 yang menyatakan pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

## 5.2. Saran

1. Bagi perusahaan pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu Pada variabel Pengalaman Kerja, sebaiknya perusahaan dapat memberikan program pelatihan dan pengembangan karyawan karena walaupun karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama, tidak selamanya tetap kompeten dalam bekerja, keterampilan dapat memburuk sehingga kinerja karyawan akan menurun. Jadi perusahaan harus memberikan program pelatihan seperti keterampilan teknis, keterampilan pemecahan permasalahan. Pelatihan dapat diterapkan baik terhadap pekerja baru maupun lama. agar dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Pada variabel motivasi tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu hendaknya dapat terus dipertahankan karena dengan tingkat motivasi yang tinggi akan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja kerjanya, sehingga diperoleh karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan hasil kerja yang memuaskan, dan juga sebaiknya atasan memberikan pujian kepada karyawan apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Bagi penulis bahwa skripsi ini belum sempurna masih membutuhkan banyak perbaikan, kritik dan saran terhadap skripsi ini, variabel yang saya ambil di dalam skripsi ini adalah variabel independent yaitu yaitu pengalaman kerja dan motivasi, sedangkan untuk dependent adalah kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, penghargaan, pengembangan karyawan yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Parabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Chalimatus Sa'diyah & Hermin Endratno, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja, Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 78
- Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta : Kencana
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Ferawanti. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta : BFFE-Yogyakarta
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press
- Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka S

Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yulianthini, I Wayan Bagia, ***Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Taman Lovina Resort and Spa, Jurnal***. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia

Manullang. 2004. ***Manajemen Personalia, Edisi 3***. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai***. Jakarta; PT. Glasindo

Mhatis, R.L & J.H. Jackson. 2006 ***Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)***. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.

Moehariono. 2009. ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi***. Jakarta : Ghalia Indonesia

Mutoha Rofiq, Pengaruh Tingkat Pendidikan, ***Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri, Skripsi***. Universitas Nusantara PGRI Kediri

Matdio Siahaan 1, Hema Sianturi 2, ***Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kualitas Pelayanan Pajak, Jurnal***. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Riduwan. 2011. ***Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika***. Bandung; Alfabeta

Rangga Mahardhika, ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) Skripsi***. Universitas Brawijaya Malang.

Sedarmayanti. 2011. ***Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan***. Bandung; Refika Aditama

Sugiyono. 2012. ***Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D***. Bandung; Alfabeta

\_\_\_\_\_. 2009. ***Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D***. Bandung; Alfabeta

Stephen P. Robbins. 2009. ***Perilaku Organisasi***. Jakarta; Salemba Empat

Wibowo.2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta; Rajawali Pers



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

9/9/19

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUDAM TIRTA BINA KABUPATEN LABUHANBATU

#### I. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda Check List (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan /mengumpulkan data bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :
  - Sangat setuju (SS) : diberi skor 5
  - Setuju (S) : diberi skor 4
  - Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
  - Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

#### II. Karakteristik Responden

- Umur : .....
- Jenis kelamin : a) Pria b) Wanita
- Pendidikan Terakhir : a. Perguruan Tinggi/ Akademik (S1/D3)  
b. Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat  
c. Sekolah Menengah Pertama (SMP)/ sederajat

## Daftar Pertanyaan

### 1. Pertanyaan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Bebas ( $x_1$ )

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Waktu						
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
2	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.					
Tingkat Pengetahuan Yang dimiliki						
3	Saya memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang cukup memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
Keterampilan						
4	Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
Penguasaan Pekerjaan						
5	Saya memiliki penguasaan pekerjaan dengan baik dan komprehensif.					
6	Saya seringkali dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					

## Daftar Pertanyaan

### 2. Pertanyaan Motivasi Sebagai Variabel Bebas ( $x_2$ )

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Pemberian ekstrinsik berupa financial (gaji, upah, dan tunjangan) antar pribadi dan promosi membuat saya bekerja lebih giat lagi					
2	Gaji yang diterima mendukung kinerja karyawan.					
Pengakuan						
3	Mendapatkan Pujian apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
4	Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh					
Tanggung Jawab Pekerjaan						
5	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik					
6	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
Hubungan Antar Manusia						
7	Atasan selalu memberikan perhatian pada bawahan					
8	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					

## Daftar Pertanyaan

### 3. Pertanyaan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Terikat (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.					
2	saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
Kuantitas						
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.					
4	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sekarang lebih baik dibanding waktu yang lalu					
Pelaksanaan Tugas						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan atasan dengan baik					
6	Saya mampu menangani masalah yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaan					
Tanggung Jawab						
7	saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi prioritas pekerjaan					
8	saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dan menyelesaikan dengan baik					

## LAMPIRAN 2

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

#### RESPONDEN PENGALAMAN KERJA

No.Res	Jawaban Responden						Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	5	4	5	4	4	26
2	4	4	5	5	4	4	26
3	5	5	4	4	3	4	25
4	3	4	4	5	5	4	25
5	4	3	4	5	5	5	26
6	5	5	4	4	4	4	26
7	5	5	4	4	5	5	28
8	5	4	4	5	5	5	28
9	4	4	4	3	4	4	23
10	5	4	4	4	4	3	24
11	5	4	5	4	5	4	27
12	5	5	4	4	4	4	26
13	4	4	4	4	5	4	25
14	4	4	3	4	4	4	23
15	5	5	4	4	4	4	26
16	4	4	5	5	4	4	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	5	5	4	5	27
19	5	4	5	4	4	4	26
20	4	5	4	5	4	5	27
21	5	5	4	4	4	4	26

22	4	4	4	5	5	4	26
23	3	4	4	4	4	4	23
24	3	3	4	5	3	5	23
25	5	5	4	4	4	4	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	4	5	5	28
28	4	4	4	3	4	4	23
29	5	4	4	4	4	3	24
30	5	4	5	4	5	4	27
31	5	5	4	4	4	4	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	5	5	4	25
34	4	5	5	4	4	5	27
35	3	3	4	4	5	4	23
36	4	5	5	4	4	3	25
37	4	4	5	4	4	4	25
38	5	4	5	4	4	5	27
39	4	4	4	3	3	4	22
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	4	5	4	4	4	26
43	3	4	4	4	4	3	22
44	3	4	4	4	4	4	23
45	2	4	4	4	3	2	19
46	3	2	4	3	4	4	20
47	5	4	2	3	4	3	21
48	3	4	3	4	4	4	22
49	3	4	4	4	4	4	23
50	3	4	4	4	4	4	23
51	2	4	4	4	3	3	20

52	3	2	4	3	4	4	20
53	5	4	2	4	4	4	23
54	3	4	4	3	2	4	20
55	3	4	3	4	4	4	22

### RESPONDEN MOTIVASI

No. Res	Jawaban Responden								Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	4	4	5	4	4	36
2	2	4	4	5	4	5	4	4	32
3	4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	5	4	4	4	4	5	3	4	33
5	4	4	4	5	5	5	4	5	36
6	4	5	5	5	4	4	5	4	36
7	5	4	4	4	5	4	5	5	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	4	4	4	4	3	4	4	32
10	3	4	4	4	3	4	5	3	30
11	5	4	4	5	4	4	5	4	35
12	3	4	4	2	4	4	5	4	30
13	4	5	5	4	4	4	4	4	34
14	5	4	4	4	4	4	4	4	33
15	5	4	4	4	4	4	5	4	34
16	5	4	4	4	4	5	4	4	34
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	5	5	5	5	5	4	5	38
19	4	5	5	4	4	4	5	4	35

20	5	5	5	5	5	5	4	5	39
21	2	4	4	5	4	4	5	4	32
22	4	5	5	5	4	5	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	3	4	31
24	4	4	4	4	5	5	3	5	34
25	5	4	4	4	4	4	5	4	34
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	4	5	5	39
28	4	3	3	4	4	3	4	4	29
29	3	4	4	4	3	4	5	3	30
30	5	4	4	5	4	4	5	4	35
31	4	4	4	4	4	4	5	4	33
32	4	5	5	4	4	4	4	4	34
33	5	4	4	4	4	5	4	4	34
34	4	4	4	5	5	4	4	5	35
35	5	4	4	4	4	4	3	4	32
36	4	4	4	4	3	4	4	3	30
37	5	4	4	4	4	4	4	4	33
38	4	5	5	4	5	4	5	5	37
39	4	4	4	4	4	3	4	4	31
40	4	5	5	5	4	4	4	4	35
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	5	5	4	4	4	5	4	35
43	4	3	3	3	3	4	3	3	26
44	3	3	3	3	4	4	3	4	27
45	4	4	4	5	2	4	2	2	27
46	2	3	3	4	4	3	3	4	26
47	2	4	4	4	3	3	5	3	28
48	4	3	3	3	4	4	3	4	28
49	2	3	3	3	4	4	3	4	26

50	4	5	5	5	4	4	3	4	34
51	4	3	3	4	3	4	2	3	26
52	5	4	4	4	4	3	3	4	31
53	2	4	4	4	4	4	5	4	31
54	4	4	4	4	4	3	3	4	30
55	3	4	4	4	4	4	3	4	30

### RESPONDEN KINERJA KARYAWAN

No.Res	Jawaban Responden								Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	5	4	4	5	5	5	38
2	4	4	5	5	4	4	3	4	33
3	5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	3	4	3	4	3	4	29
5	4	4	5	5	4	4	5	4	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	4	4	5	5	4	5	37
8	5	5	3	5	5	4	5	5	37
9	5	5	4	4	4	4	4	4	34
10	4	4	4	5	5	4	5	4	35
11	4	4	4	5	5	4	4	5	35
12	4	5	4	4	4	3	3	4	31
13	4	4	4	4	5	5	4	4	34
14	4	5	5	4	4	4	3	4	33
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	5	4	4	5	4	5	4	35
17	4	4	3	3	4	4	3	4	29

18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	5	5	4	4	4	4	34
20	5	5	5	5	5	5	4	5	39
21	4	4	3	3	4	4	5	4	31
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	5	5	4	4	4	4	34
24	4	4	4	4	4	4	3	3	30
25	4	4	5	5	4	4	4	4	34
26	5	5	5	5	5	5	4	4	38
27	5	5	3	3	5	5	4	5	35
28	4	4	5	4	4	3	4	4	32
29	4	4	3	3	4	4	5	4	31
30	4	4	4	5	5	4	4	5	35
31	4	5	5	4	4	4	4	4	34
32	4	4	4	4	4	3	3	4	30
33	4	4	5	4	4	3	4	5	33
34	4	4	4	5	5	4	4	5	35
35	4	5	5	4	4	4	3	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	5	4	4	3	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	4	4	4	4	3	4	33
41	4	4	5	4	3	4	5	4	33
42	5	5	4	4	3	4	4	5	34
43	4	4	3	3	4	4	4	4	30
44	3	3	3	3	4	4	4	4	28
45	4	4	4	5	4	4	3	3	31
46	2	4	3	4	4	3	4	3	27
47	2	3	4	4	2	3	4	4	26

48	4	2	3	3	3	4	4	3	26
49	2	3	3	3	4	4	4	4	27
50	4	4	5	5	4	4	4	4	34
51	4	2	3	4	4	4	3	3	27
52	5	4	4	4	4	3	4	3	31
53	2	4	4	4	2	4	4	4	28
54	4	4	4	4	4	3	2	3	28
55	3	4	4	4	3	4	4	3	29



## LAMPIRAN 3

### UJI VALIDITAS

#### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS PENGALAMAN KERJA (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Pengalaman_Kerja
P1	Pearson Correlation	1	.487**	.123	.063	.336*	.277*	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000	.372	.649	.012	.041	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.487**	1	.103	.159	-.024	.079	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000		.456	.245	.862	.565	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.123	.103	1	.271*	.118	.227	.500**
	Sig. (2-tailed)	.372	.456		.045	.390	.095	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.063	.159	.271*	1	.387**	.355**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.649	.245	.045		.004	.008	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.336*	-.024	.118	.387**	1	.337*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.012	.862	.390	.004		.012	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	.277*	.079	.227	.355**	.337*	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.041	.565	.095	.008	.012		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Pengalaman_Kerja	Pearson Correlation	.710**	.545**	.500**	.578**	.587**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VALIDITAS MOTIVASI (X2)

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Motivasi
P1	Pearson Correlation	1	.309*	.309*	.211	.293*	.234	.044	.293*	.553**
	Sig. (2-tailed)		.022	.022	.122	.030	.085	.747	.030	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.309*	1	1.000**	.520**	.370**	.359**	.456**	.370**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.022		.000	.000	.005	.007	.000	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.309*	1.000**	1	.520**	.370**	.359**	.456**	.370**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.000	.005	.007	.000	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.211	.520**	.520**	1	.268*	.300*	.181	.268*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000	.000		.048	.026	.185	.048	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.293*	.370**	.370**	.268*	1	.355**	.277*	1.000**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.030	.005	.005	.048		.008	.041	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	.234	.359**	.359**	.300*	.355**	1	.063	.355**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.085	.007	.007	.026	.008		.649	.008	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.044	.456**	.456**	.181	.277*	.063	1	.277*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.747	.000	.000	.185	.041	.649		.041	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P8	Pearson Correlation	.293*	.370**	.370**	.268*	1.000**	.355**	.277*	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.030	.005	.005	.048	.000	.008	.041		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Motivasi	Pearson Correlation	.553**	.818**	.818**	.599**	.716**	.538**	.549**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN(Y)**

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Kinerja_Karyawan
P1	Pearson Correlation	1	.554**	.209	.197	.492**	.388**	.043	.349**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.125	.150	.000	.003	.757	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.554**	1	.359**	.223	.357**	.283*	.073	.460**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.102	.007	.036	.596	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.209	.359**	1	.599**	.033	.011	.015	.173	.529**
	Sig. (2-tailed)	.125	.007		.000	.810	.938	.916	.207	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.197	.223	.599**	1	.300*	.075	.025	.193	.559**
	Sig. (2-tailed)	.150	.102	.000		.026	.588	.857	.157	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.492**	.357**	.033	.300*	1	.377**	.137	.383**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.810	.026		.005	.319	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	.388**	.283*	.011	.075	.377**	1	.258	.375**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.003	.036	.938	.588	.005		.057	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.043	.073	.015	.025	.137	.258	1	.357**	.385**
	Sig. (2-tailed)	.757	.596	.916	.857	.319	.057		.007	.004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

P8	Pearson Correlation	.349**	.460**	.173	.193	.383**	.375**	.357**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.207	.157	.004	.005	.007		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.696**	.709**	.529**	.559**	.646**	.549**	.385**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 4

### HASIL UJI RELIABILITAS DATA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	6

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	8

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.582	1.98896

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.200	2	152.600	38.575	.000 <sup>b</sup>
	Residual	205.709	52	3.956		
	Total	510.909	54			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

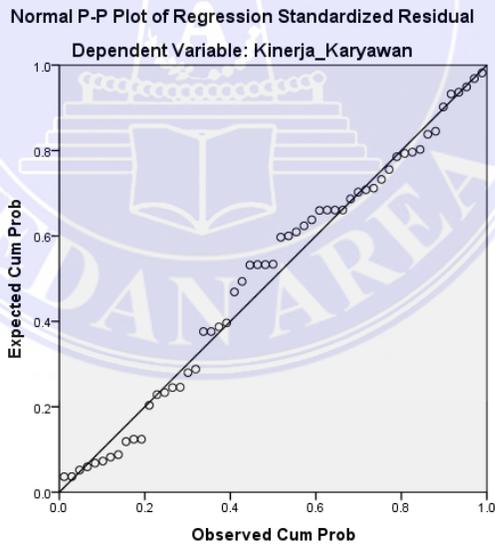
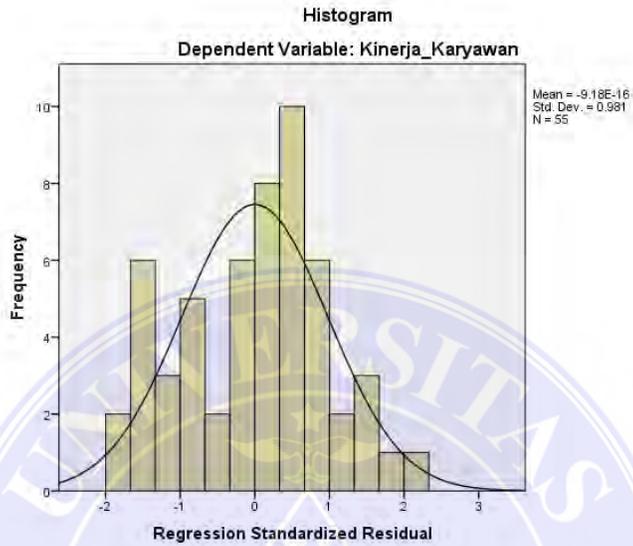
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.786	2.807		1.130	.387		
	Pengalaman_Kerja	.340	.199	.264	3.714	.000	.326	3.068
	Motivasi	.463	.132	.541	3.511	.001	.326	3.068

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**LAMPIRAN 5**  
**UJI NORMALITAS**



**LAMPIRAN 6**

**UJI HETEROKEDASTISITAS**

