

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. NEW PELANGI SERVICE MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**RENI YUNITA
NPM: 14.832.0161**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

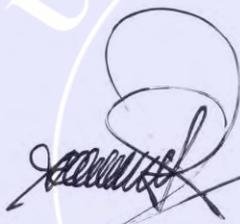
Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. New Pelangi Service Medan
Nama : RENI YUNITA
NPM : 14.832.0161
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I


Eka Dewi Setia Tarigan, SE.M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Prihadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 27/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis 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.

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

Medan, 27 September 2019




RENI YUNITA
148320161

**HALAMAN PERTANYAAN PERSETUJUAN PUBLIKAS
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reni Yunita
NPM : 148320161
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. New Pelangi Service Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media /format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 27 September 2019
Yang menyatakan

Reni Yunita



148320161

Abstrak

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. New Pelangi Service Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. New Pelangi Service Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT New Pelangi Service Medan. sebanyak 45 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengalaman kerja sebesar 5.242 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.679 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel semangat kerja sebesar 5.471 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53.963 > 3.15 dengan sig 0,000 < $\alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengalaman kerja dan semangat kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 70,7%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% prestasi kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan semangat kerja. Sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Semangat Kerja, Kinerja

Abstract

Award of Work Experience and Work Enthusiasm for Employee Performance at PT. New Medan Rainbow Service

This research is to find out "The Effect of Work Experience and Work Enthusiasm on Employee Performance at PT. New Medan Rainbow Service ". This type of research is associative namely the research method which is the relationship between two variables. The population in this study were Employees at PT New Pelangi Service Medan. as many as 45 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 45 respondents from all employees.

Based on the results of the t test can be seen in the variable work experience of 5.242 is greater than t table of 1,679 with a probability t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on this value, the variable work experience is positive and significant on the performance variable. In the variable morale of 5.471 is greater than t table of 1.670 with a probability of t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05, then the variable morale partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the Fcount value is 53.963 > 3.15 with sig 0.000 < 50.05, indicating Ho is reversed and Haabl, experience experience and experience experience and and spirit of enthusiasm spirit of enthusiasm spirit of enthusiasm spirit of enthusiasm α spirit of enthusiasm spirit positive To see the size of the independent variable to the variable by calculating the coefficient (KD) = $R^2 \times 100\%$, then obtained KD = 70.7%. The figures show that 70.7% of work performance (oral variables) can be accessed by work experience and work morale. The rest amounted to 29.9% by other factors not included in this study.

Keywords: Work Experience, Work Spirit, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. New Pelangi Service Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE, M.si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang membantu, yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2012 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 27 September 2019

RENI YUNITA
14.832.0161

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	6
2.1.3. Penilaian Kinerja	7
2.1.4. Indikator Kinerja	8
2.2. Pengalaman Kerja	
2.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja	8
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	10
2.2.3. Manfaat Pengalaman Kerja	11
2.2.4. Indikator Pengalaman Kerja.....	11
2.3. Semangat Kerja	
2.3.1. Pengertian Semangat Kerja	12
2.3.2. Teori-teori semangat kerja	13
2.3.2. Indikator Beban Kerja	15
2.4. Penelitian Terdahulu	17
2.6. Kerangka Konseptual	18
2.5. Hipotesis	19
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.2. Populasi dan Sampel.....	21
3.3. Definisi Operasional.....	22
3.4. Jenis dan Sumber Data	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Teknik Analisis Data	24

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.2. Struktur Organisasi	35
4.1.3. Penyajian Data Responden	39
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	40
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	47
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	49
4.2.3. Uji Statistik	54
4.2.4. Uji Hipotesis	55
4.2.5. Koefisien Determinasi	57
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	57

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	20
Tabel III.3	Operasional variabel	22
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel IV.2	Usia Kelamin Responden	35
Tabel IV.3	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien	36
Tabel IV.4	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan	36
Tabel IV.5	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain.....	37
Tabel IV.6	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan baik.....	37
Tabel IV.7	Karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan.....	38
Tabel IV.8	Karyawan Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas ..	38
Tabel IV.9	Karyawan kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan	39
Tabel IV.10	Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan.....	39
Tabel IV.11	Karyawan sering melakukan pemogokan kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai	39
Tabel IV.12	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.....	40
Tabel IV.13	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.....	40
Tabel IV.14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan.....	41
Tabel IV.15	Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.....	41
Tabel IV.16	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.....	42
Tabel IV.17	Estimasi Uji Validitas	43
Tabel IV.18	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2	44
Tabel IV.19	Uji Multikononlinearitas.....	47
Tabel IV.20	Analisis Linear Berganda	49
Tabel IV.21	Uji Parsial (Uji t)	50
Tabel IV.22	Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel IV.23	Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	19
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	30
Gambar IV.2	Histogram	45
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	46
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. selain faktor pengalaman, faktor semangat kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya

PT New Pelangi Service Medan yang terletak di Medan Jl.perjuangan no.102 (seberang pergudangan MMTC jl.willem iskandar/jl.pancing). Berdasarkan hasil data dan observasi yang dilakukan peneliti pada PT New Pelangi Service Medan, terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam pengalaman kerja dan beban kerja karyawan yang masih belum maksimal. Masih kurangnya pengalaman kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena

kurang tau apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan. Selain pengalaman kerja fenomena permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan semangat kerja adalah terjadi kemalasan pada beberapa orang karyawan. Seperti menunda pekerjaan pada saat jam kerja, tingkat absensi yang tinggi masih banyak karyawan yang absen tanpa sebab, mereka bersedia dipotong gajinya karena tidak masuk kerja dibandingkan harus bekerja. Hal-hal seperti ini akan berakibat menghambat kinerja karyawan itu sendiri yang akan merugikan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. New Pelangi Service Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan?
3. Apakah pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:35).

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan

kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a. Motivasi eksterinsik
Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.
- b. Kemampuan
Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.
- c. Disiplin kerja
Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
- d. Efektifitas sumber daya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

2.2. Pengalaman Kerja

2.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang

bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Menurut Sutjiono (2009:132) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

Sedangkan menurut Syukur (2009:74). Pendapat lain mengatakan bahwa “Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjamng diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil” (Djauzak, 2008:57).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Waktu.
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
- b. Frekuensi.
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.
- c. Jenis tugas.
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak
- d. Penerapan.
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil.
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.3. Manfaat Pengalaman Kerja

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

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.1.4. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidak seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster 2009: 43):

- a. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik
- b. Tingkat pengetahuan
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga

mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

c. keterampilan yang dimiliki

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

Menurut Riani (2011:131) Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

a. Gerakannya mantap dan lances

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

b. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

e. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.3. Semangat Kerja

2.3.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong

untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama. (Tohardi,2008:427)

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.3.2. Teori-teori semangat kerja

Upaya pencapaian tujuan operasional masalah semangat kerja pegawai tidak dapat diabaikan begitu saja karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja pegawai

perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Leighton *dalam* Moekijat (2007) menyatakan bahwa semangat atau motif kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, bekerjasama menekankan dengan tegas hakekat saling berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan pada tujuannya adalah satu yang mereka inginkan.

Pendapat di atas mempunyai maksud bahwa semangat kerja merupakan sifat kejiwaan dan perasaan seseorang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama untuk tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka pengertian semangat kerja menurut Nitisemito *dalam* Anoraga dan Suyati (2010), adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas pengertian semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, sesuatu yang baik sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat lebih baik. Pengertian tentang semangat yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun

kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerjasama.

2.3.3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2008: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

Menurut Taufiq (2013:14) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja sebagai berikut.

- a. Absensi, menunjukkan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan kepentingan-kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi. Yang diperhitungkan meliputi: tingkat ketidakhadiran karyawan selama bulan cuti, libur yang ditetapkan dan tingkat ketidakhadiran karena sakit
- b. Kerjasama, merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

- c. Disiplin, adalah ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut meliputi: kepatuhan para karyawan pada jam-jam kerja, kepatuhan karyawan kepada perintah pimpinan serta taat kepada tata tertib yang berlaku, berpakaian seragam ke tempat kerja, penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati, bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja diharapkan menurut rencana yang telah ditentukan.
- d. Kepuasan, adalah sikap para karyawan yang menunjang tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan, serta jaminan-jaminan yang diperolehnya meliputi tingkat kepuasan terhadap tugas dan pekerjaannya

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Elsy Yunita	2016	Pengaruh Pengalaman Kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja dan penempatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA
2.	Kadek Ferania	2012	Pengaruh semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa semangat kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan

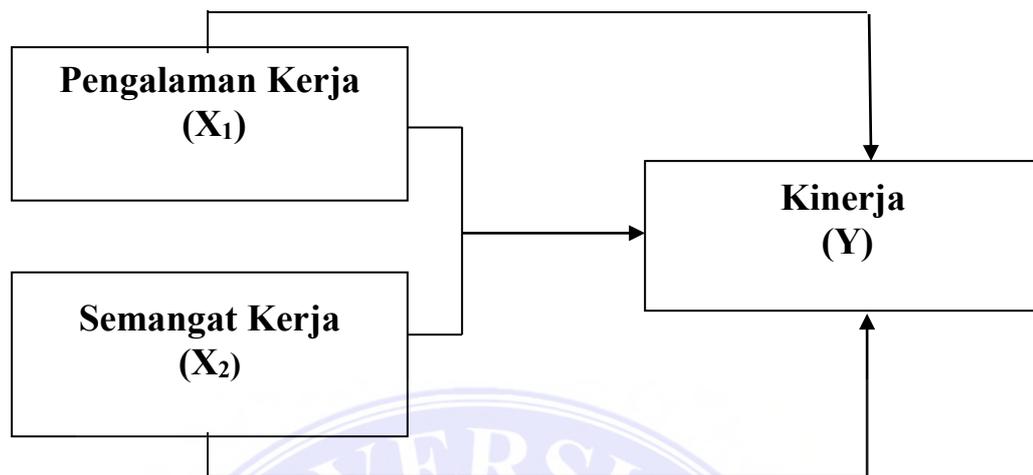
3	Nuryani Ratnaningsih	2013	Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta
---	-------------------------	------	---	--

Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
2. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
3. Pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. New Pelangi Service Medan Jl.perjuangan no.102 (seberang pergudangan MMTC jl.willem iskandar/jl.pancing), Kelurahan Tegalorejo, Kecamatan Medan Perjuangan. Telp. (061) 4527083

3.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan juli 2018 sampai september 2019 . Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018					2019
		Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Sept
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. New Pelangi Service Medan adalah 45 orang karyawan tetap.

Tabel 3.2.
Data Karyawan PT. New Pelangi Service Medan

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	<i>Manager</i>	1
2	<i>Accountant</i>	2
3	<i>Staff Admin</i>	5
4	Mekanik	16
5	<i>Toolmen</i>	12
6	Tukang Cuci	9
	Jumlah	45

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang

diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 45 orang maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:116).

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian ..(Prawirosentono 2008:27)	<i>Likert's</i>
Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. keterampilan yang dimiliki 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ..(Foster 2009: 43)	<i>Likert's</i>

<i>Sambungan..</i>			
Semangat Kerja (X2)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendahnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi 3. Labour turn over 4. Tingkat kerusakan yang meningkat 5. Kegelisahan dimana-mana ...(Tohardi, 2008: 431) 	<i>Likert's</i>

Sumber: Teori Bab II

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti

menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja
X ₁	= Pengalaman Kerja
X ₂	= Semangat Kerja
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien regresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H₀, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H₀ ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel pengalaman kerja, diperoleh $5.242 > t_{table} 1.679$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. dan variabel semangat kerja nilai t_{hitung} diperoleh $5.471 > t_{table} 1.679$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.. Hal ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja dan semangat kerja secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. New Pelangi Service Medan, dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel semangat kerja lebih berpengaruh sedikit dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $53.963 > 3.20$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengalaman kerja dan semangat kerja. Sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

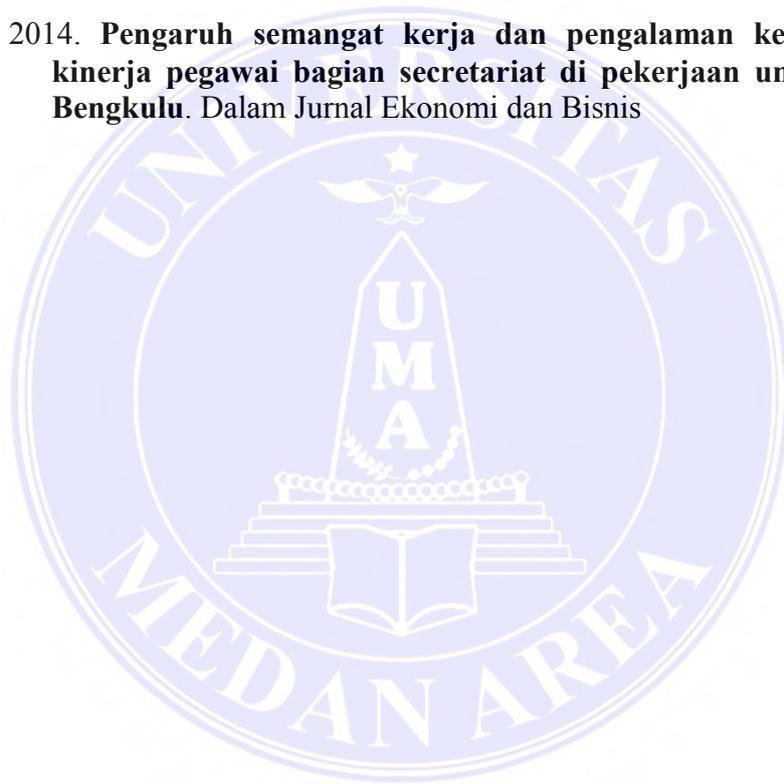
Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi tingkat pengalaman kerja yang terlihat sudah bagus, namun ada beberapa pengalaman kerja karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut keterampilan dan masa kerja yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan yang masih kurang dalam keterampilannya, dan juga menambah waktu kerja karyawan tersebut dengan menyesuaikan keterampilannya dan perusahaan harus merekrut pegawai dengan syarat berpengalaman.
2. Untuk masalah semangat kerja terhadap kinerja karyawan, upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan agar semangat kerja karyawan tetap tinggi sehingga ketercapaian tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal dan lebih memberikan motivasi dalam bentuk bonus kepada karyawan agar semangat kerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya kinerja karyawan juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dorotha, K. 2008. *Lifestyle index and work Ability. International Journal of Productivity and performance Management*. Jakarta
- Ferania. 2012. **Pengaruh semangat kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Haryono. 2008. **Enam dimensi administrasi public**. Gava Media, Yogyakarta
- Kurnia, A. 2010. *Workshop, workload analysis beban kerja. Joernnal*
- Mangkunegara, A.A.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moenir. 2008. **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia .edisi kedua cetakan pertama** STIA LAN, Jakarta:
- O'Donnell & Eggemeier. 2008. *Workload Assesment Methodology*. Handbook and Human Performance
- Rahayu. 2013. **Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Robbins, S. 2008. **Organizational Behavior, Tenth Edition**. Edisi Ketiga Edisi Revisi Jakarta: Salemba Empat
- Rosita, T. 2008. **Pengaruh semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Soelaiman. 2007. **manajemen Kinerja, Langkah efektif dan Evaluasi Kerja**. PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta
- Sudiharto. 2007. **Asuhan dan pendekatan Tanskultural**. Cetakan 1 Jakarta: EGC
- Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Bisnis**. CV. ALFABETA, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CAPS, Yogyakarta
- Suryadi, P. 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. BPFE, Yogyakarta
- Sutjipto. 2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?** Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta
- Sutrisno, E, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media, Jakarta
- Thoha, M. 2011. **Birokrasi dan politik Indonesia**. Raja Grafindo, Jakarta
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja, Edisi Kedua**. PT. Raja Grafindo, Jakarta

- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutjipto. 2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?** Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta
- Wahyudi, 2007, *Human Relation Dan Public Relation Dalam Management*, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni, Bandung
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, 2004, **Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. omi bisnis
- Yulius. 2014. **Pengaruh semangat kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai bagian secretariat di pekerjaan umum provinsi Bengkulu**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis



KUESIONER

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. NEW PELANGI SERVICE MEDAN**

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)
S = Setuju (diberi nilai 4)
RR = Ragu-Ragu (diberi nilai 3)
TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGALAMAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lama Waktu/ Masa kerja						
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					
Tingkat pengetahuan						
2.	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
Keterampilan yang dimiliki						
3.	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
4.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik.					

2. VARIABEL BEBAS SEMANGAT KERJA (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Rendahnya produktivitas kerja						
1	Karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan.					
Tingkat absensi yang naik dan tinggi						
2	Karyawan Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas					
Labour turn over						
3	Karyawan kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan					
Tingkat kerusakan yang meningkat						
4	Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan.					
Kegelisahan dimana-mana						
5	Karyawan sering melakukan pemogokan kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Ketepatan Waktu						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
4	Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
5	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Data Variabel X1, X2 Dan Y

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	X1	X2	Y
1	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	17	23	21
2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	18	20	21
3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	19	21	22
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	17	23	23
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	16	20	21
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	16	20	21
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	20
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	16	20	22
9	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	17	22	21
10	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	15	24	22
11	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	21	20
12	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	19	22	23
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	25	25
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	17	20	22
15	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	18	22	23
16	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	18	25	24
17	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	17	23	23
18	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	18	24	22
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	18	25	24
20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	20	23	25
21	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	19	24	24
22	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	19	23	24
23	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	16	23	23
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	25
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	20	24	25
26	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	19	24	23
27	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	17	23	22
28	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	17	23	21
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	16	21	21
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	16	20	20
31	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	17	21	20
32	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	17	23	21
33	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	18	20	21
34	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	19	21	22
35	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	17	23	23
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	16	20	21
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	16	20	21
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	20
Sambungan..																	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	16	20	22

40	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	17	22	21
41	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	15	24	22
42	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	21	20
43	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	19	22	23
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	25	25
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	17	20	22



Variabel Pengalaman Kerja (X1)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	24	53.3	53.3	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	66.7	66.7	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	57.8	57.8	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variabel Semangat Kerja (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	51.1	51.1	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	55.6	55.6	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	53.3	53.3	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	35.6	35.6	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	60.0	60.0	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	23	51.1	51.1	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

LAMPIRAN**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.16	1.537	45
Pengalaman Kerja	17.36	1.384	45
Semangat Kerja	22.11	1.761	45

Correlations

		Kinerja	Pengalaman Kerja	Semangat Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.721	.733
	Pengalaman Kerja	.721	1.000	.468
	Semangat Kerja	.733	.468	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Pengalaman Kerja	.000	.	.001
	Semangat Kerja	.000	.001	.
N	Kinerja	45	45	45
	Pengalaman Kerja	45	45	45
	Semangat Kerja	45	45	45

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat Kerja, Pengalaman Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.707	.833

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.802	2	37.401	53.963	.000 ^a
	Residual	29.110	42	.693		
	Total	103.911	44			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
				Beta				
1	(Constant)	3.063	1.842		1.663	.104		
	Pengalaman Kerja	.538	.103	.485	5.242	.000	.781	1.281
	Semangat Kerja	.441	.081	.506	5.471	.000	.781	1.281

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pengalaman Kerja	Semangat Kerja
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	30.200	.00	.75	.72
	3	.003	31.447	1.00	.25	.28

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

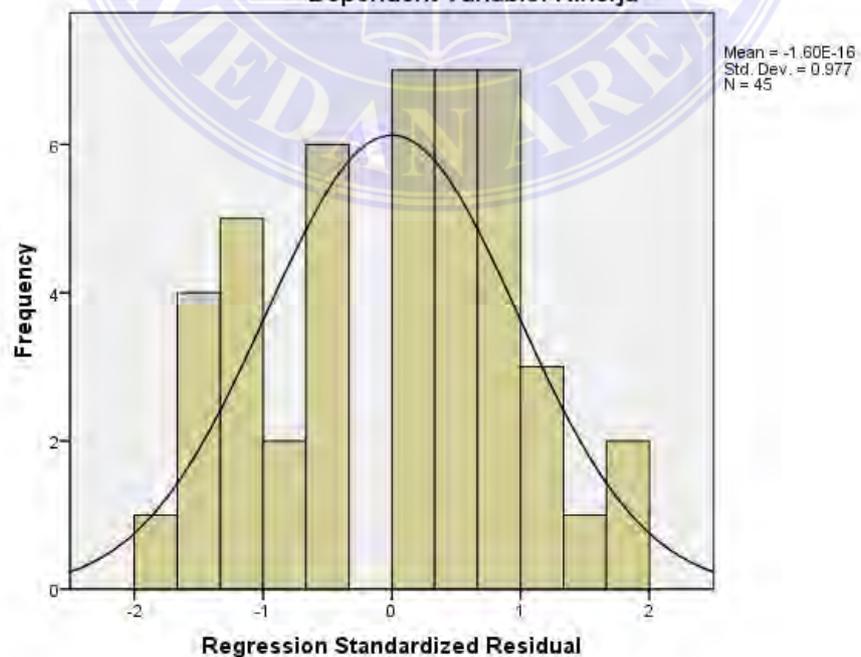
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.49	24.85	22.16	1.304	45
Std. Predicted Value	-1.274	2.069	.000	1.000	45
Standard Error of Predicted Value	.128	.363	.209	.052	45
Adjusted Predicted Value	20.40	24.83	22.15	1.301	45
Residual	-1.474	1.505	.000	.813	45
Std. Residual	-1.771	1.808	.000	.977	45
Stud. Residual	-1.799	1.865	.005	1.005	45
Deleted Residual	-1.522	1.601	.009	.860	45
Stud. Deleted Residual	-1.850	1.924	.003	1.018	45
Mahal. Distance	.070	7.372	1.956	1.578	45
Cook's Distance	.000	.074	.019	.019	45
Centered Leverage Value	.002	.168	.044	.036	45

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

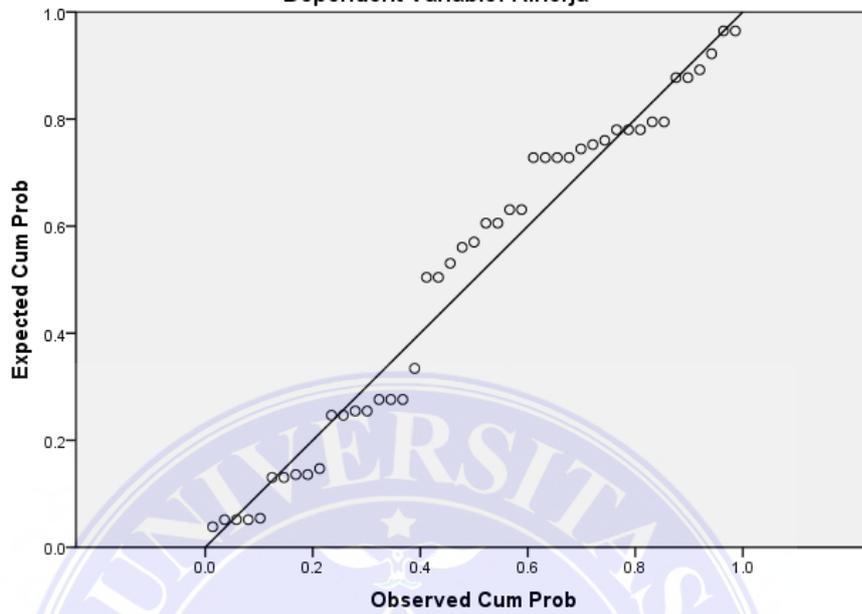
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



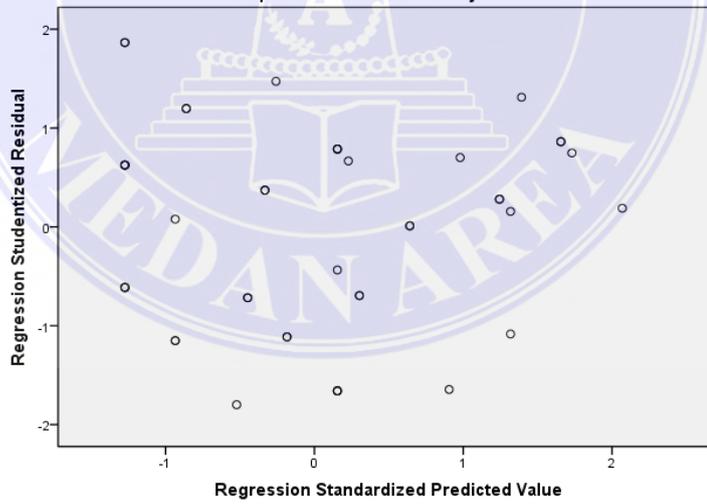
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/4/19

Access From (repository.uma.ac.id)