

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEGAH  
ADVERTISING MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**DWIKI FEBIAN  
NPM: 14.832.0237**



**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 29/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/6/22

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEGAH  
ADVERTISING MEDAN

SKRIPSI

Oleh :

DWIKI FEBIAN  
NPM. 14.832.0237



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/6/22

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

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEGAH  
ADVERTISING MEDAN**

**SKRIPSI**

Disajikan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/6/22

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

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Megah Advertising Medan  
Nama : DWIKI FEBIAN  
NPM : 14 832 0237  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh /

Komis  
Pembimbing

  
Drs. Zatar Marham, M.Si  
Pembimbing I

  
Ahmad Pratiwi, SE, MM  
Pembimbing II

  
Drs. Anwar Pratiwi, SE, M.Si  
Dekan

  
Lutfi Pratiwi, SE, MM  
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 18 Januari 2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/6/22

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

SURAT 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 30 Agustus 2019



(Dwiki Febian)

NPM: 14.832.0217

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Megah Advertising Medan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada CV. Megah Advertising Medan sebanyak 38 karyawan. Dan dengan menggunakan sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden diambil dari seluruh populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel pengalaman kerja sebesar 3.506 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.685 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 kepuasan kerja sebesar 4.409 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.685 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 116.002 > 3.24 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti beban kerja dan pengawasan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,834. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 83,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 83,4% kepuasan kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 16,6,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to find out: "Experience Work Experience and Job Satisfaction Against Employee Performance At CV. Magnificent Medan Advertising ". This type of research is associative research which is a research method that is a relationship between two variables. The population in this study were all employees at CV. Magnificent Advertising Medan as many as 38 employees. And by using saturated sampling, the number of samples in this study amounted to 38 respondents from the entire population.*

*Based on the results of the t test can be seen larger than t table of 1.685 with a probability of 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 work income of 4.409 greater than t table of 1.685 with a probability of t that is sig 0.000 smaller than the significance limit of 0.05, then the supervisory variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the Fcount value was  $116.002 > 3.24$  with sig  $0.000 < 50.05$ , indicating that  $H_0$  is reversed and Haferred, means that work load and supervision are shrunk very positively and significantly towards the performance variable. 0.834. To see the size of the independent variable to the variable by calculating the coefficient (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , then obtained  $KD = 83.4\%$ . The figures show that 83.4% of job satisfaction (oral variables) can be accessed by work experience and job satisfaction. The rest amounted to 16.6% by other factors not included in this study.*

**Keywords: Work Experience, Job Satisfaction, 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 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Megah Advertising 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. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Bapak Drs. Patar Marbun Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Bapak Ahmad Prayudi SE,MM selaku Pembimbing II saya 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. Semua teman-teman stambuk 2014 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, Desember 2018

**DWIKI FEBIAN**  
**14 832 0237**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Hipotesis.....	5
<b>BAB II. LANDASAN TEORITIS</b> .....	7
2.1. Uraian Teoritis.....	7
2.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	7
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja ..	7
2.1.3. Manfaat Pengalaman Kerja.....	8
2.1.4. Indikator Pengalaman Kerja.....	8
2.1.5. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.6. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.7. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	11
2.1.8. Indikator Kepuasan Kerja.....	13
2.1.9. Pengertian Kinerja.....	14
2.1.10. Penilaian Kinerja.....	14
2.1.11. Indikator Kinerja.....	15
2.2. Penelitian Terdahulu.....	16
2.3. Kerangka Konseptual.....	17

<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian .....	18
3.1.1. Jenis Penelitian .....	18
3.1.2. Lokasi Penelitian .....	18
3.1.3. Waktu Penelitian.....	18
3.2. Populasi dan Sampel .....	19
3.2.1. Populasi .....	19
3.2.2. Sampel .....	19
3.3. Defenisi Operasional.....	20
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6. Teknik Analisis Data.....	23
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	23
3.6.2. Uji Statistik.....	23
3.6.3. Uji Asumsi Klasik .....	24
3.6.4. Uji Hipotesis .....	25
3.6.5. Koefisien Determinasi .....	26
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	27
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	27
4.1.2. Struktur Organisasi PT. Famfit Bugar Nusantara..	27
4.1.3. Penyajian Data Responden .....	28
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	30
4.1.5. Uji Validitas dan Reabilitas.....	37
4.1.6. Uji Statistik.....	39
4.1.7. Uji Asumsi Klasik .....	41
4.1.8. Uji Hipotesis .....	45
4.1.9. Koefisien Determinasi .....	47
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	48
4.2.1. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.....	48

4.2.2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	49
4.2.3. Perbedaan terhadap penelitian terdahulu .....	50

## **BAB V. KESIMPULAN & SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	51
5.2. Saran.....	52

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



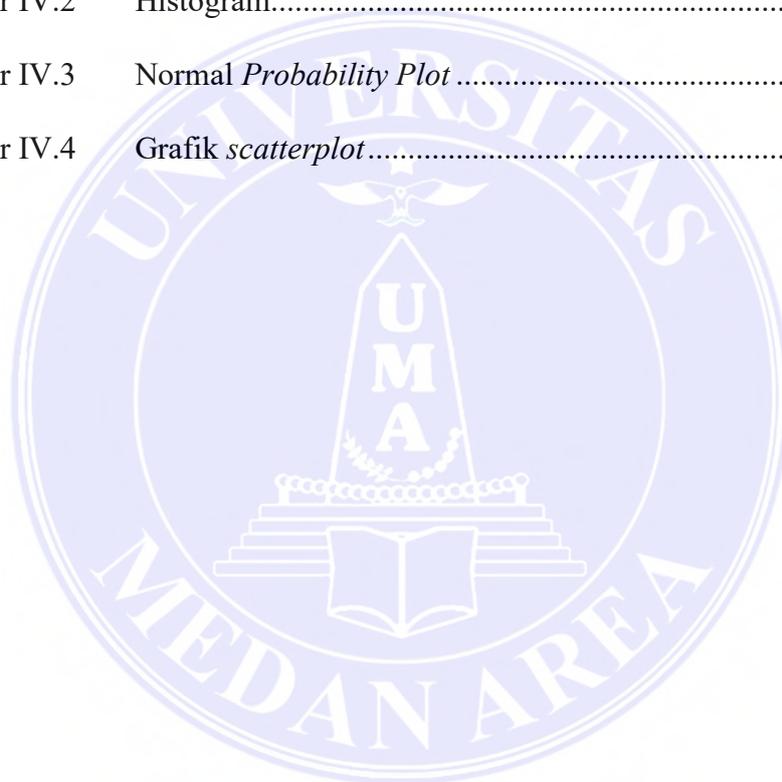
## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian .....	18
Tabel III.2	Operasional variabel .....	20
Tabel III.4	Bobot Nilai Angket.....	28
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	29
Tabel IV.2	Usia Responden .....	29
Tabel IV.3	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.....	30
Tabel IV.4	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik.....	31
Tabel IV.5	Karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan.....	31
Tabel IV.6	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan baik.....	32
Tabel IV.7	Upah yang saya terima sesuai dengan jam kerja yang diberikan kepada saya.....	32
Tabel IV.8	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam perusahaan .....	33
Tabel IV.9	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan .....	33
Tabel IV.10	Keuntungan bekerja disini karyawan bebas memakai semua fasilitas yang ada diperusahaan .....	34
Tabel IV.11	Rekan kerja ditempat saya bekerja saling membantu satu sama lain .....	34
Tabel IV.12	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.....	35

Tabel IV.13	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.....	35
Tabel IV.14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan. ....	36
Tabel IV.15	Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan .....	36
Tabel IV.16	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten. ....	37
Tabel IV.17	Estimasi Uji Validitas .....	37
Tabel IV.18	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2 .....	39
Tabel IV.19	Analisis Linear Berganda.....	40
Tabel IV.20	Uji Multikononlinearitas.....	43
Tabel IV.21	Uji Parsial (Uji t).....	45
Tabel IV.22	Uji Simultan (Uji F).....	47
Tabel IV.23	Koefisien Determinasi .....	47

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	17
Gambar IV.1	Struktur Organisasi .....	28
Gambar IV.2	Histogram.....	41
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	42
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	44



## 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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman pekerjaan. 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. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat yang akan meningkatkan kinerja karyawan pula.

Selain faktor pengalaman kerja, faktor kepuasan kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja. Pentingnya kepuasan kerja itu jelas karena para manager seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja, karena tiga alasan: karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik, dan kepuasan pada pekerjaan dibawa kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Bagi management suatu angkatan kerja terpuaskan akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh karyawan karena apabila dalam pekerjaannya karyawan merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam karyawan maupun dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi. Banyak sekali terjadi masalah tentang kepuasan kerja dalam suatu organisasi perusahaan, hal ini menjadi titik rawan yang dapat menyulut permasalahan antar karyawan dengan suatu organisasi. Sebagai contoh turunnya motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja yang disebabkan adanya ketidakpuasan.

CV. Megah Advertising yang terletak di Jl. Tanjung Sari Pasar 2, Medan merupakan perusahaan yng bergerak dibidang peiklanan, percetakan dan layanan.. Berdasarkan hasil data dan observasi yang dilakukan peneliti pada CV. Megah Advertising Medan, terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam pengalaman kerja dan kepuasan 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 masalah kepuasan kerja juga menjadi masalah kinerja karyawan, data yang diperoleh memaparkan bahwa kepuasan kerja di CV. Megah Advertising Medan menunjukkan bahwa banyak karyawan yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan dikarenakan kurang puasnya karyawan, serta menunjukkan kemungkinan bahwa tingkat turnover karyawan untuk tahun – tahun yang akan datang akan meningkat, ini dapat menjadi masalah bagi perusahaan apabila karyawan – karyawan tersebut keluar meninggalkan perusahaan karena akan meningkatkan biaya –biaya perusahaan, dari permasalahan tersebut, mulai dari tingkat absensi karyawan dan tingkat turnover yang cenderung fluktuatif dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebabnya adalah penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian kepada kepuasan kerja para karyawannya dengan mengelolanya sebaik mungkin.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Megah Advertising Medan”**

## 1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan CV. Megah Advertising Medan?
3. Apakah pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising 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 dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

#### 1.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009: 96) hipotesis merupakan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena rumus masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah diatas dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan
3. Pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### 2.1. Uraian Teorits

##### 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. Menurut Foster (2007: 40) “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 sekedar 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”

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 memproduksi 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 lancer  
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.

### 2.1.5. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins (2008:53) kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan

merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Locke dalam Luthans (2011:135) memberikan definisi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang."

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Dari defenisi kepuasan kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

### **2.1.6. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **2.1.7. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexly dan Yuki dalam Sunyoto (2012:87) mengatakan bahwa teori kepuasan kerja ada tiga macam antara lain yaitu:

a. Teori Perbedaaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan

b. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu merasa tidak puas.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu :

- 1) Faktor pemeliharaan, yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada seseorang karyawan yang terdiri atas yaitu:
  - a) Kebijakan perusahaan
  - b) Supervisi
  - c) Hubungan antara pribadi
  - d) Kondisi kerja
  - e) Gaji
- 2) Faktor motivasi, yaitu faktor-faktor yang dapat memuaskan dan mendorong manusia untuk bekerja dengan giat, yang terdiri dari:
  - a) Keberhasilan Pelaksanaan
  - b) Pengakuan

- c) Pekerjaan itu sendiri
  - d) Tanggung jawab
  - e) Pengembangan potensi individu
- 3) Teori Keseimbangan

Adapun komponen dari ini adalah input, outcome dan compensation person.

Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.

- 4) Teori pandangan kelompok

Kepuasan kerja tergantung pada pandangan dan pendekatan kelompok yang oleh karyawan dianggap sebagai kelompok acuan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas jika hasil kerja sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan kelompok acuan.

### **2.1.8. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011: 511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

- a. Upah, yaitu jumlah dan rasa keadilannya.
- b. Promosi, yaitu peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- c. Supervisi, yaitu keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
- d. Keuntungan, yaitu asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
- e. Apresiasi, yaitu rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi.

### 2.1.9. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno(2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

### 2.1.10. 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. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu member jawaban dari yang dimaksud.

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

Benardin dan Russel dalam 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 kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lai
- d. **Efektifitas sumber daya**  
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri 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.

#### **2.1.11. Indikator Kinerja**

Menurut Suryadi 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 menaikkan 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.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

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

No	Nama & tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Markahasa Timbul (2015)	Pengaruh kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada PTPN IV Persero AFD II	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas kepuasan kerja dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PTPN IV Persero AFD II
2.	Anwar (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan
3	Ade Shintia (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS Medan	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas Pengalaman Kerja dan Kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan
4	Titik Rosita (2008)	Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas Kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007
5	Kamiludin (2011)	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Surakarta	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Surakarta

**Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**

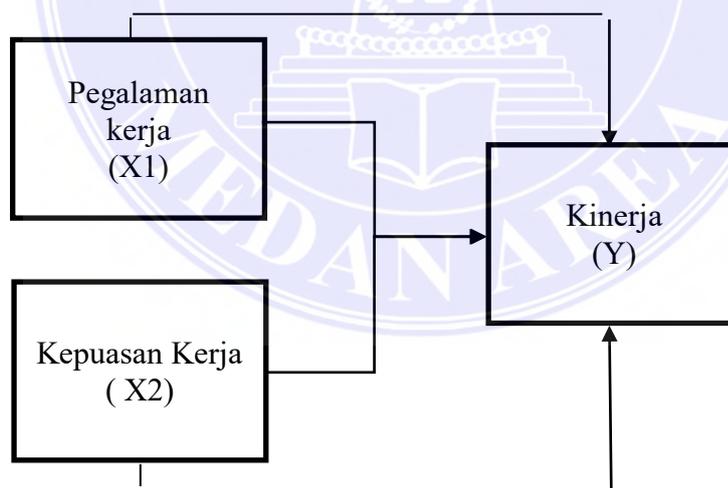
### 2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Foster (2007: 40) “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”

Menurut Robbins (2013:53) kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal

Menurut Edy Sutrisno(2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Berdasarkan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai berikut



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

##### 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.

##### 2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di CV. Megah Advertising Medan, Jl. Setiabudi PSR II Komp.Villa Prima Blok B No.3, Tanjung Sari, Medan Selayang, Kota Medan, North Sumatera, Indonesia.

##### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Juli sampai November 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2018				
		Jul	Agst	Sep	Okt	Nov
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

#### 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, hal 115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada CV. Megah Advertising Medan adalah 38 orang karyawan tetap.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), 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 itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Megah Advertising Medan yang berjumlah 38 karyawan.

### 2.3. 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 III.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	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.	a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan c. keterampilan yang dimiliki d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ... Foster (2007: 40)	<i>Likert's</i>
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Locke dalam Luthans (2006:135) memberikan definisi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang	a. Upah b. Promosi c. Supervisi d. Keuntungan e. Apresiasi ...(Wibowo, 2011: 511-512)	<i>Likert's</i>
Kinerja (Y)	Menurut Edy Sutrisno(2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi	a. Kualitas b. Kuantitas. c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian ...(Prawirosentono, 2008:27)	<i>Likert's</i>

Sumber: Landasan Teori Bab II

#### 2.4. 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 pada karyawan pada CV. Megah Advertising Medan

## 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.

### 2.5. 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.

### 2.6. Teknis Analisis Data

#### 2.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono

(2010:68) 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* 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 pengukuran 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

### 2.6.2. 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 multikolinieritas 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 residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

#### 2.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

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 <sub>1</sub>	= Pengalaman Kerja
X <sub>2</sub>	= Kepuasan kerja
b <sub>0</sub>	= Konstanta
b <sub>1</sub> – b <sub>2</sub>	= Koefisienregresi
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)  $H_0$  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  $H_0$ , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_0$  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.

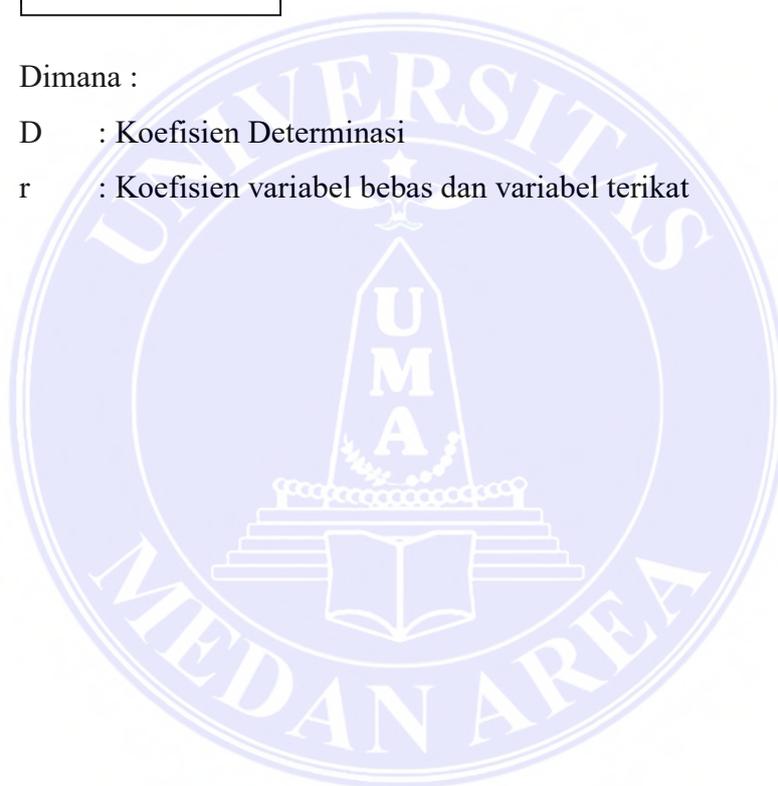
Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) menggunakan rumus :

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

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 penelitian secara parsial variabel pengalaman kerja nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 5.024 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  5.024 >  $t_{table}$  1.689 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kepuasan kerja Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 4.988 dimana nilai  $t_{table}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1.689 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  4.988 >  $t_{table}$  1.689 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig 0.003 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medani.
3. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  diperoleh 56.250 > 3.27 artinya positif. Sementara nilai  $p$ -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada CV. Megah Advertising Medan
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,749. Angka tersebut menunjukkan bahwa

sebesar 74,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengalaman kerja dan kepuasan kerja Sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi tingkat pengalaman kerja, Dapat dilihat dari indikator keterampilan yang dimiliki, 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 pengalaman kerja karyawan pada CvV. Megah Advertising 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 kepuasan kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka kebijakan perusahaan dan manajemen perlu memperhatikan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal:

Ade Shintia. 2016. **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS Medan.** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Anwar. 2016. **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan.** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Kamiludin. 2011. **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Surakarta.** Dalam jurnal Ekonomi dan Binis

Markahasa Timbul. 2015. **Pengaruh kepuasan kerja dan rotasi terhadap produktivitas kerja pada PTPN IV Persero AFD II. Da Pengalaman Kerja** lam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Nur Aini. 2015. Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

### Buku:

A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

As'ad. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Pustaka Karya, Jakarta.

Bambang Wahyudi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Sulita.

Edward J, David E, Stout, dan Garry Cokins. 2010. **Manajemen Biaya: Penekanan Strategis**. Penerjemah M. Yusuf Hamdan dan M. Ramdan Adhi. Jakarta: Salemba Empat

Edy Sutrisno, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

- Ghozali, Imam. 2009. **Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Versi 17.0**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T.Hani, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.,2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Hariandja MARIHOT T.E. 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Luthans, Fred. 2011. **Organizational Behavior: An Evidence –Based approach**.New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2008. **Human Resource Management:Manajemen SumberDayaManusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito Alex S., 2010, **Manajemen Personalia**, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 20108. **Perilaku Organisasi**. PT. Indeks kelompok Gramedia: Jakarta.
- Robbins SP, (2013), **Prilaku Organisasi**, Jakarta. PT. Gramedia pustaka Utam: Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2010. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.
- Parulian,Ir. 2011. **Dasar-Dasar Statistik**, Jurnal Edisi Kalangan Untuk Sendiri, Universitas Medan Area.
- Sastrohadiwiryo. 2010. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Schermerhorn, John R., Jr. 2009. **Management for Productivity**. New York: John Willey & Sons Inc.
- Siagian Sondang P. 2010. **Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

- Simamora, Henry. 10 **Manajemen Sumber Daya Manusia/Henry Simamora**. Edisi Ketiga, Cetakan Kedua. Yogyakarta :YKPN.
- Sedarmayanti, 2010. **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**. Bandung
- Syani Abdul. 2010. **Manajemen Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Penerbit Bina Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Bisnis**, Penerbit :CV.ALFABETA, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutjipto. 2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?** Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia
- Titik Rosita. 2008. Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Wahyudi, 2010, **Human Relation Dan Public Relation Dalam Management**, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2011, **Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. omi bisnis

## KUESIONER

### PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEGAH ADVERTISING 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 /*checkbox* (✓) 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
<b>Lama Waktu/ Masa kerja</b>						
1.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					
<b>Tingkat pengetahuan</b>						
2.	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
<b>Keterampilan yang dimiliki</b>						
3.	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain					
<b>Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</b>						
4.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan baik.					

## 2. VARIABEL BEBAS KEPUASAN KERJA (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Upah</b>						
1	Upah yang saya terima sesuai dengan jam kerja yang diberikan kepada saya.					
<b>Promosi</b>						
2	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam perusahaan					
<b>Supervisi</b>						
3	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
<b>Keuntungan</b>						
4	Keuntungan bekerja disini karyawan bebas memakai semua fasilitas yang ada diperusahaan					
<b>Apresiasi</b>						
5	Rekan kerja ditempat saya bekerja saling membantu satu sama lain					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>Kuantitas</b>						
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
<b>Efektivitas</b>						
4	Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
<b>Kemandirian</b>						
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 Hasil Responden Data Variabel X1, X2, dan Y**

No.	Pengalaman Kerja (X1)				Kepuasan Kerja (X2)					Kinerja (Y)					X1	X2	Y
	P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5			
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	25	25
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	17	20	22
3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	18	22	23
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	18	25	24
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	17	23	23
6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	18	24	22
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	18	25	24
8	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	20	23	25
9	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	19	24	24
10	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	19	23	24
11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	16	23	23
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	25	25
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	20	24	25
14	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	19	24	23
15	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	17	23	22
16	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	17	23	21
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	16	21	21
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	16	20	20
19	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	17	21	20
20	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	17	23	21
21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	18	20	21
22	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	19	21	22
23	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	17	23	23
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	16	20	21
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	16	20	21
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	20	20
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	16	20	22
28	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	17	22	21
29	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	15	24	22
30	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	21	20
31	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	19	22	23
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	25	25
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	17	20	22
34	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	18	22	23
35	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	18	25	24

															<i>Sambungan..</i>		
<b>36</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	25	25
<b>37</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	17	20	22
<b>38</b>	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	18	25	24



### Variabel Pengalaman Kerja (X1)

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	13.2	13.2	13.2
	4	17	44.7	44.7	57.9
	5	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	60.5	60.5	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	55.3	55.3	55.3
	5	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	52.6	52.6	52.6
	5	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	44.7	44.7	44.7
	5	21	55.3	55.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	52.6	52.6	52.6
	5	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	55.3	55.3	55.3
	5	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	50.0	50.0	50.0
	5	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	44.7	44.7	44.7
	5	21	55.3	55.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**Variabel Kinerja (Y)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	28.9	28.9	28.9
	5	27	71.1	71.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	44.7	44.7	44.7
	5	21	55.3	55.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P13**

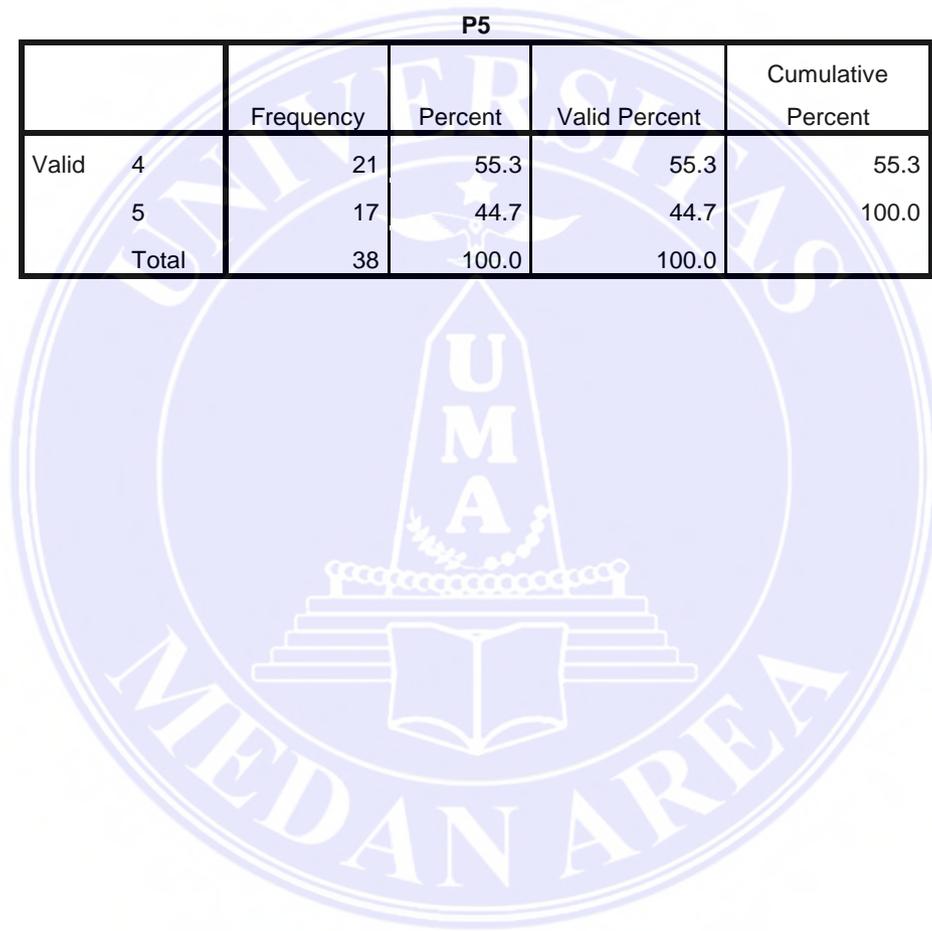
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.3	5.3	5.3
	4	19	50.0	50.0	55.3
	5	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	52.6	52.6	52.6
	5	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	55.3	55.3	55.3
	5	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	



## LAMPIRAN

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.58	1.605	38
Pengalaman Kerja	17.61	1.326	38
Kepuasan Kerja	22.53	1.871	38

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

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

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Kinerja

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.763	.749	.804

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.658	2	36.329	56.250	.000 <sup>a</sup>
	Residual	22.605	35	.646		
	Total	95.263	37			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.455	1.909		1.286	.207		
	Pengalaman Kerja	.601	.120	.497	5.024	.000	.693	1.444
	Kepuasan Kerja	.423	.085	.494	4.988	.000	.693	1.444

a. Dependent Variable: Kinerja

