

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANS SUMATERA AGUNG**

**MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**SRI KHAIRANI  
14. 532. 0267**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2018**

Judul : Pengaruh Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Sumatera Agung Medan

Nama Mahasiswa: SRI KHAIRANI

No. Stambuk : 14.832.0267

Program Studi : Manajemen



Tanggal Lulus : 31 Mei 2018

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh positif dari faktor kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bengkel PT. Trans Sumatera Agung sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan bengkel PT. Trans Sumatera Agung. Teknik analisa data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistic dengan menggunakan model analisis linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan probabilitas sebesar  $0,019 < 0,05$ . Selanjutnya diperoleh juga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Sumatera Agung Medan dengan probabilitas sebesar  $0,025 < 0,05$ . koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,684 (68,4%). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan pengalaman kerja pada model ini menjelaskan kinerja karyawan sebesar 68,4%. Sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine there is a positive influence of the factors of ability and work experience simultaneously on the performance of employees at PT. Trans Sumatra Agung. The type of data used in this study is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population used in this research is employees of PT. Trans Sumatra Agung as many as 45 people. Techniques of data collection in the form of distributing questionnaires to employees of PT. Trans Sumatra Agung. Data analysis technique using validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis test, statistic test by using multiple linear analysis model.*

*Based on the results of research and discussion concluded that there is a positive and significant influence between the variables of work ability to the dependent variable employee performance with a probability of  $0.019 < 0.05$ . Further obtained also that there is a positive and significant influence between the independent variables of work experience on the performance of employees of PT. Trans Suzuki Sumatera Agung Medan with probability of  $0,025 < 0,05$ . coefficient of determination  $R^2$  obtained is equal to  $0,684$  (68,4%). So it can be said that the independent variables of work ability and work experience in this model explain the employee performance of 68.4%. While the rest of 31.6% influenced by other variables outside this research model.*

**Keywords: Work Ability, Work Experience, Employee Performanc**

## KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada PT TRANS SUMATERA AGUNG MEDAN”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata-1 (S1) jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.

Dalam menulis Skripsi ini penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan Skripsi ini banyak memperoleh bantuan dari pihak-pihak tertentu.

Dengan rendah hati penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Bapak Drs. Patar Marbun, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah membantu dan mengevaluasi skripsi saya agar tersusunnya dengan baik skripsi saya ini.
5. Ibu Adekina Lubis, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan ilmu baru dan pengalaman terbaik serta keikhlasannya, kesabaran dan ketelitiannya telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga tersusunnya skripsi ini.
6. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si selaku sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
7. Kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta dimana karena doa, usaha, semangat, ajaran dan motivasi dari mereka berdua sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Kakanda Eliza Indriani, dan Abangda Alfian tersayang yang telah membantu, memberikan dorongan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat – sahabatku Lisa Harahap, Azrina Purba, dan 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 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2018

Penulis,



Sri Khairani

14.832.0267



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>iii</b>
<b>Daftar isi</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>ix</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xii</b>

### **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 TEORI**

2.1 Kemampuan Kerja.....	6
2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	6
2.1.2 Indikator Kemampuan Kerja .....	6
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja ...	8
2.2 Pengalaman Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	9
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalamankerja .....	10
2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja .....	10
2.3 Kinerja Karyawan.....	11
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ....	12
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	13
2.4 Penelitian Terdahulu.....	14
2.5 Kerangka Pemikiran Konseptual .....	15
2.6 Hipotesis.....	16



### **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	17
3.1.1 Jenis Penelitian .....	17
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel.....	18
3.2.1 Populasi .....	18
3.2.2 Sampel.....	19
3.3 Definisi dan Operasional Variabel .....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	21
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.6 Teknik Analisis Data .....	22
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	22
3.6.1.1 Uji Validitas .....	22
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	23
3.6.2 Uji Statistik .....	23
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	24
3.6.4 Uji Hipotesis.....	25
3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t).....	25
3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	26
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	26

### **BAB IV. PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	27
4.1.1 Deskripsi Perusahaan.....	27
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	28
4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	29
4.2 Pembahasan .....	32
4.2.1 Uraian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
4.2.2 Uraian Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	32
4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	33
4.3 Analisa Deskriptif.....	34

4.3.1	Analisa Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja.....	34
4.3.2	Analisa Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja.....	37
4.3.3	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	41
4.4	Pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	44
4.4.1	Uji Validitas.....	44
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	46
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	47
4.5.1	Uji Normalitas .....	47
4.5.2	Uji Autokorelasi .....	51
4.6	Analisis Kuantitatif.....	52
4.6.1	Analisis Linier Berganda.....	52
4.6.2	Uji Simultan (Uji F) .....	53
4.6.3	Uji Parsial (Uji t) .....	54
4.6.4	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
4.7	Pembahasan.....	56
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran.....	60

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel III.1	Jadwal Penelitian.....	18
Tabel III.2	Definisi Operasional.....	19
Tabel III.3	Tabel Instrument Skala Likert.....	22
Tabel IV.1	Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel IV.2	Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
Tabel IV.3	Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia .....	33
Tabel IV.4	Distribusi Jawaban Responden Pekerja memahami setiap apa yang diinstruksikan pimpinan terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan .....	34
Tabel IV.5	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Cepat Tanggap Dengan Pekerjaan Yang Akan Dilakukan.....	36
Tabel IV.6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Selalu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan SOP Yang Ditetapkan Perusahaan.....	38
Tabel IV.7	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Memiliki Kemampuan Menganalisa Setiap Pekerjaan Dengan Baik.....	45
Tabel IV.8	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Mampu Menganalisa Kerusakan Mobil Pelanggan Dengan Baik .....	46
Tabel IV.9	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Mengingat Dan Memahami Setiap Cara Penyelesaian Permasalahan Yang Dihadapi Pelanggan.....	48
Tabel IV.10	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Memiliki Pengalaman Bekerja Sebagai Teknisi Dengan	

Baik .....	49
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Memahami Setiap Prosedur Dan Konsep Yang Akan Dilakukan Terhadap Setiap Permasalahan Pada Mobil Pelanggan .....	49
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Menguasai Penggunaan Peralatan Teknik Yang Digunakan Di Bengkel.....	50
Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Sudah Memiliki Masa/Lama Bekerja Yang Cukup Sebelum Bekerja Di PT Trans Sumatera Agung Medan .....	40
Tabel IV.14 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Memahami Setiap Keluhan Pelanggan Terhadap Mobil Yang Akan Diperbaiki .....	40
Tabel IV.15 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Dapat Memahami Informasi Yang Diberikan Perusahaan Dengan Baik Pada Setiap Akitivitas Bengkel Yang Akan Dilaksanakan.....	41
Tabel IV.16 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Yang Dilakukan Pekerja Sesuai Dengan Harapan Pelanggan.....	41
Tabel IV.17 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja mampu memperbaiki mobil pelanggan sesuai dengan jumlah keluhan yang diberikan pelanggan.....	42
Tabel IV.18 Distribusi Jawaban Responden Pekerjaan Bengkel Yang Dilakukan Oleh Pekerja Akurat Dan Tidak Salah	43
Tabel IV.19 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerja Melakukan Pekerjaan Bengkel Dengan Rasa Tanggung Jawab Tanpa Harus Diperintahkan Pimpinan Perusahaan	43
Tabel IV.20 Distribusi Jawaban Responden Setiap Pelaksanaan Tugas/Perbaikan Mobil Pelanggan Dilaksanakan Sesuai Dengan Standard Dan Prosedur Yang Diterapkan Perusahaan.....	44

Tabel IV.21 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Waktu Yang Dibutuhkan Pekerja Untuk Memperbaiki Mobil Pelanggan Selalu Sesuai Dengan Waktu Yang Dijanjikan Dengan Pelanggan.....	44
Tabel IV.22 Hasil pengujian Validitas.....	45
Tabel IV.23 Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja .....	46
Tabel IV.24 Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja .....	47
Tabel IV.25 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	47
Tabel IV.26 Keterangan Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel IV.27 Hasil Pengujian Normalitas Menggunakan SPSS 16,00..	48
Tabel IV.28 Keterangan Hasil Uji Normalitas .....	49
Tabel IV.29 Hasil Pengujian Autokorelasi Menggunakan SPSS 16,00	51
Tabel IV.30 Hasil Pengujian Regresi Menggunakan SPSS 16,00 .....	52
Tabel IV.31 Hasil Uji F .....	53
Tabel IV.32 Hasil Uji t.....	54
Tabel IV.33 Hasil Koefisien Determinasi .....	56

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dalam melangsungkan hidupnya. Untuk memperoleh tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berguna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi dan sesuai dengan harapan pelanggan.

Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Jika kinerja yang ditunjukkan karyawan rendah, maka hal ini dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Kinerja yang diberikan oleh karyawan berkaitan langsung dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Semakin baik pengalaman dan kemampuan yang dimiliki karyawan, maka hal ini akan mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa yang ditawarkan kepada pelanggan.

PT. Trans Sumatera Agung merupakan bengkel resmi Suzuki yang menawarkan pelayanan bengkel kepada pelanggan yang menggunakan produk mobil Suzuki. Untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan perusahaan, maka perusahaan melakukan berbagai perbaikan yang dimulai dari perbaikan fasilitas sampai dengan perbaikan kinerja karyawan.

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bervariasi, terdapat karyawan yang tidak memiliki pengalaman sebelumnya dan ada juga karyawan yang memiliki pengalaman di atas 5 tahun untuk bekerja di bidangnya. Sehingga dalam hal ini dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan pengalaman di antara karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Keluhan yang diberikan pelanggan diduga salah satunya disebabkan oleh minimnya pengalaman kerja beberapa karyawan dalam memperbaiki mobil pelanggan.

Kemampuan kerja karyawan mengacu kepada *skill* / keahlian karyawan untuk melakukan perbaikan terhadap mobil pelanggan. Kemampuan yang dimiliki didukung oleh pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan aktivitas perbaikan. Setiap karyawan yang bekerja dituntut memiliki keahlian dan pengetahuan yang memadai terkait dengan komponen mobil atau masalah yang terjadi pada mobil pelanggan. Namun, data historis perusahaan menunjukkan tingginya keluhan pelanggan terkait dengan hasil perbaikan yang dilakukan pelanggan.

Hasil pengamatan awal menunjukkan fenomena bahwa masih terdapat keluhan pelanggan terhadap hasil perbaikan yang diberikan teknisi kepada mobil pelanggan. Hal ini dapat dilihat dari data indeks kepuasan pelanggan yang semakin menurun dari periode Juni 2017 sampai dengan November 2017. Adanya peningkatan keluhan pelanggan ini mengindikasikan bahwa pelanggan merasa kurang puas dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perbaikan mobil pelanggan.

Data keluhan pelanggan yang disebutkan diatas menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan belum sesuai dengan harapan pelanggan. Hal ini diantaranya disebabkan oleh pengalaman kerja yang tidak cukup bagi beberapa karyawan dan kemampuan beberapa karyawan yang kurang memadai. Sehingga diperlukan penyetaraan kemampuan kerja bagi seluruh karyawan yang salah satunya dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa kemampuan kerja dan pengalaman karyawan serta pengaruh yang diberikannya terhadap kinerja karyawan. Sehingga setelah penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas perusahaan dan kepuasan pelanggan. Maka dari permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trans Sumatera Agung Medan.”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas dan penelitian pendahuluan yang di lakukan, maka di temukan masalah yang di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung?
3. Apakah kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung?



### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dirangkum dari permasalahan diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada pengaruh positif dari faktor kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh positif dari faktor pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh positif dari faktor kemampuan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Sumatera Agung.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran terhadap perusahaan untuk mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Trans Sumatera Agung.

2. Bagi peneliti lain

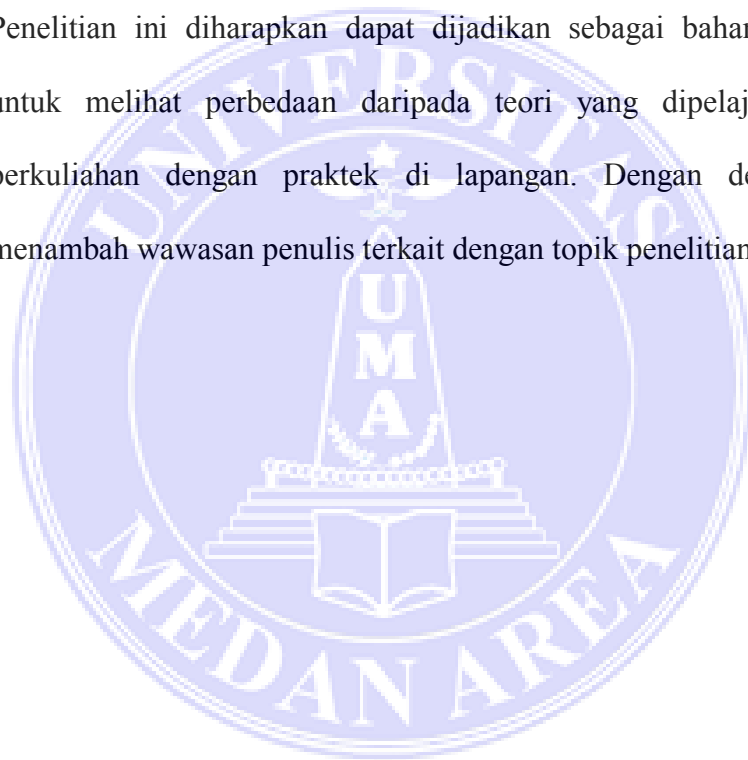
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang.

### 3. Bagi Kalangan Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi persediaan perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan topik penulisan skripsi ini.

### 4. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk melihat perbedaan daripada teori yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan praktek di lapangan. Dengan demikian, dapat menambah wawasan penulis terkait dengan topik penelitian yang diambil.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kemampuan Kerja**

Kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2006). Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

##### **2.1.2. Indikator Kemampuan Kerja**

Selanjutnya menurut Winardi (2004) sebuah kemampuan (*Ability*) merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Menurut Sigit (2003) terdapat dua indikator kemampuan, yaitu:

##### 1) Kemampuan intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Robbins (2001) dalam Ardana, dkk (2009: 11) mencatat 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yakni:

- a. Kecerdasan numerik yaitu kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat.

- b. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar.
- c. Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya.
- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.
- g. Ingatan yang adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

## 2) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan keterampilan. Kalau kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya menguras kapabilitas fisik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian yang cukup signifikan antara kemampuan dengan jabatannya. Demikian sebaliknya, apabila terdapat kesenjangan antara keduanya maka kinerja akan rendah dan cenderung karyawan tersebut akan gagal. Adapun kemampuan fisik meliputi:

- a. Kekuatan dinamis, yaitu kekuatan otot tanpa istirahat secara terus menerus dalam waktu yang relatif lama.
  - b. Keluwesan ekstensi, yaitu kemampuan untuk meluruskan atau melonjorkan otot batang tubuh (*trunk*) dan pinggang.
  - c. Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasi bagian-bagian dari tubuh padahal tubuh sedang bergerak.
  - d. Keseimbangan tubuh, yaitu kemampuan untuk membuat keseimbangan dan bagian-bagian tubuh yang tampak.
  - e. Stamina, yaitu kapasitas untuk memelihara upaya (perjuangan) secara maksimal yang diperlukan untuk melaksanakan *cardiovascular* (mengenai jantung dan urat darah).
- 3) Kemampuan analisa masalah
  - 4) Pemahaman masalah

### **2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Adapun faktor yang mempengaruhi kemampuan tenaga kerja antara lain menurut Nitisemito (2005) adalah:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu. Salah satu sumber materi pelatihan adalah *job description*, ataupun pengertiannya uraian kegiatan yang

dilakukan oleh seseorang karyawan sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

## 2) Gizi dan Kesehatan

Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Fasilitas dan pelayanan kesehatan mencakup pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan dan stamina, tenaga serta vitalitas tenaga kerja.

## **2.2. Pengalaman Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu

pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Mengingat pentingnya penguasaan kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T. Handoko (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### **2.2.3. Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster, ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerjayaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja

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

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

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

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.



Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

### **2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (1999) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).

- c) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Prabu Mankunegara (2009) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Pelaksanaan tugas

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

d. Tanggung jawab

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

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang dipilih oleh peneliti sebagai referensi yang digunakan dalam penelitian ini. Alasan peneliti memilih penelitian tersebut adalah dikarenakan adanya kesamaan variabel penelitian dan metode yang digunakan.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

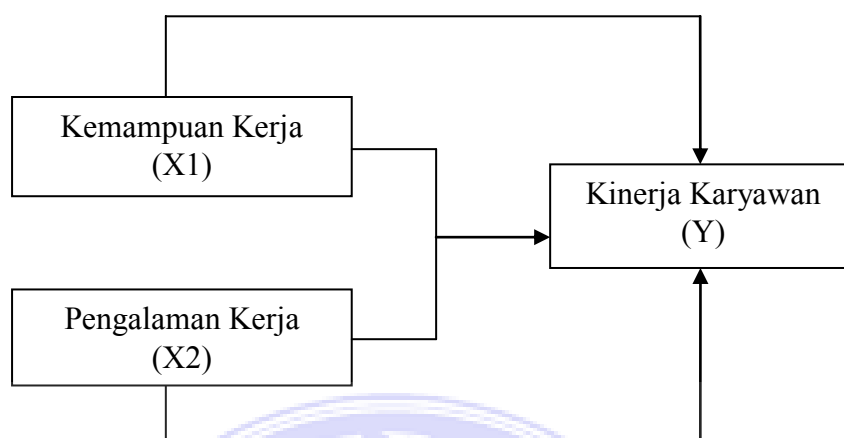
<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Zainal (2016)	Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali	Kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.
Ketut Edy Wirawan (2016)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja
Yati Suhartini (2015)	Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan	Variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta

## 2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran merupakan cabang atau bagian dari kerangka teoritis, namun terkonsentrasi pada satu atau dua bagian kerangka teoritis dan akan menjadi dasar kajian utama dalam penelitian. Kerangka teoritis berisi terori-teori atau isu-isu terkait dengan area yang hendak diselidiki sedangkan kerangka konseptual menggambarkan aspek-aspek yang dipilih oleh peneliti dari kerangka teoritis yang dijadikan dasar rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian (Widi, 2010: 136).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya sistem pelayanan di perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kemampuan dan pengalaman kerja karyawan memberikan pengaruh penting terhadap kinerja yang ditunjukkannya dalam melayani pelanggan. Hal ini akan dibuktikan oleh penulis melalui hasil penelitian yang nantinya diperoleh setelah melakukan penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada skema berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

## 2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Untuk mengarahkan analisis dalam penelitian ini, maka diajukan hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian ini.

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Sumatera Agung Medan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Sumatera Agung Medan.
3. Kemampuan dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Sumatera Agung Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

##### **1.1.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012) yaitu : Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2012) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Arikunto (2010), terdapat lima jenis penelitian yang termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian survey, korelasi, komparasi, penelusuran dan evaluasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Peneliti ingin mengetahui hubungan antar variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trans Sumatera Agung, dengan alamat di Jl. Gatot Subroto No.140, Sei Putih Barat, Medan Petisah. Perusahaan ini bergerak di bidang service mobil pengguna atau pelanggan suzuki. Jadi, perusahaan ini merupakan cabang dari suzuki yang juga melakukan penjualan mobil apabila ditemukan adanya pembeli. Namun, perusahaan ini fokus kepada pelayanan bengkel resmi pengguna mobil suzuki. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan selesai pada bulan Mei 2018.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	2018					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Pembuatan Proposal	■					
2.	Seminar Proposal		■				
3.	Pengumpulan Data		■				
4.	Analisa Data			■	■		
5.	Penyusunan Skripsi					■	
6.	Seminar Hasil					■	
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						■

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Menurut Kuncoro (2003: 103), populasi adalah sekelompok elemen-elemen lengkap yang biasanya orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Berdasarkan pada pendapat tersebut diatas, didalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh penulis adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Trans Sumatera Agung Medan yang berjumlah 45 karyawan tetap.

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi atau wakil dari suatu populasi menurut Kuncoro (2003: 105), apabila objek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis mengambil sampel 45 karyawan yang berada di PT. Trans Sumatera Agung Medan.

### 3.3. Definisi dan Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

#### 1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel predictor atau stimulus. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab dari perubahan pada variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan dan pengalaman kerja.

#### 2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dikenai pengaruh dan yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam



penelitian ini adalah kinerja karyawan. Berikut ini merupakan tabel definisi operasional variabel beserta indikatornya.

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Alat Ukur
Kemampuan kerja (X <sub>1</sub> ) Robbins (2006)	Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) dan keterampilan ( <i>skill</i> ) yang dimiliki oleh seseorang	1. Kemampuan intelektual 2. Kemampuan fisik 3. Kemampuan Analisa Masalah 4. Pemahaman Karyawan	Likert
Pengalaman kerja (X <sub>2</sub> ) Manulang (1984)	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.	1. Lama waktu/ masa kerja 2. Tingkat keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
Kinerja karyawan (Y) Malayu (2006)	Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil pengumpulan data secara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner serta pengamatan dan diskusi dilapangan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT. Trans Sumatera Agung serta dari berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian seperti jurnal, referensi dan penelitian terkait.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data Penelitian adakah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah:

a. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, apabila informasi yang dikumpulkan bersumber dari dokumen, seperti buku, jurnal, surat kabar, majalah dan sebagainya.

b. Teknik Kuesioner

Kuesioner adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan melakukan penyebaran angket, sehingga dalam waktu yang relatif singkat dapat menjangkau banyak responden. Penggunaannya secara garis besar ada dua, yaitu disebarakan lalu disi responden dan disebarakan sekaligus digunakan sebagai bahan wawancara dengan responden dengan menggunakan skala likert. Jawaban setiap item pertanyaan menggunakan

skala likert yang mempunyai skala dari sangat positif sampai pada sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain.

**Tabel 3.3**

**Tabel Instrument Skala Likert**

Nomor	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (KTS)	1

*Sumber : Sugiyono (2010)*

### 3.6. Teknik Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS*. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis tersebut, maka dapat dengan mudah ditentukan teknik statistika yang digunakan untuk analisis data dan menguji hipotesis.

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Arikunto, 2010). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyanto, 2010).

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

### 3.6.2. Uji Statistik

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) kemampuan kerja dan pengalaman kerja, terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan karyawan.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Intercept

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi kemampuan kerja

X<sub>1</sub> = Kemampuan kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi pengalaman kerja

X<sub>2</sub> = Pengalaman kerja

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji autokorelasi. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2006 dalam Putri 2012). Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov atau biasa disingkat K-S. Uji K-S di buat dengan membuat hipotesis:

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila  $sig > 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data normal ( $H_0$  diterima), sebaliknya bila  $sig < 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data tidak normal ( $H_a$  diterima).

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya) (Ghozali, 2006). Alat analisis yang digunakan adalah uji *Durbin-Watson Statistic*. Untuk mengetahui terjadi atau tidak autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung *Durbin Watson* pada perhitungan regresi dengan statistik tabel *Durbin Watson*.

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau *upper bound* ( $du$ ) dan ( $4-du$ ) maka koefisien autokorelasi = 0, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* ( $dl$ ) maka koefisien autokorelasi  $> 0$ , berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila nilai DW lebih besar dari ( $4-dl$ ) maka koefisien autokorelasi  $< 0$ , berarti ada autokorelasi negatif.
4. Bila nilai DW terletak antara  $du$  dan  $dl$  atau DW terletak antara ( $4-du$ ) dan ( $4-dl$ ), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

#### **3.6.4. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesa ini dilakukan untuk menguji kemampuan variabel bebas (kemampuan kerja dan pengalaman kerja) dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat menggunakan alat analisa statistik berupa uji t dan uji f.

##### **3.6.4.1. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara individu atau parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Dasar pengambilan keputusan adalah:  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika nilai signifikan t atau p value  $< 5\%$ . Hasil pengujian uji t kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan  $n-2$ . Hipotesis yang telah ditetapkan tersebut akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima

#### 3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan berguna untuk melakukan uji hipotesa koefisien regresi secara bersamaan. Dengan demikian, secara umum hipotesisnya dituliskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1: \beta \text{ tidak sama dengan } 0$$

#### 3.6.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex Soemadji Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dina, Nurhayati. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul*.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ketut Edy Wirawan. 2016. *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Kuncoro. (2003). "*Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*". Jakarta : Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito. 2005. *Manajemen Personalia* . Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Jakarta: Ghalia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen. 1990. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehalindo.



Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.

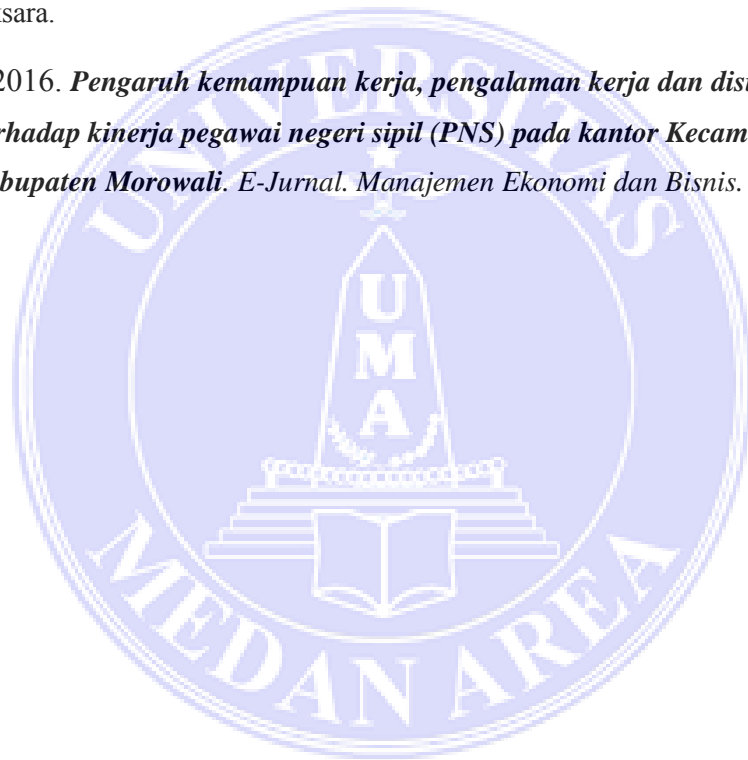
Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Suhartini, Yati. 2015. *Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Widi, Asih Wisudawati, E. S. 2014. *Metodologi Pembelajaran IPA*. Jakarta: Bumi Aksara.

Zainal. 2016. *Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*. *E-Jurnal. Manajemen Ekonomi dan Bisnis*.



## Lampiran 1

### Kuesioner Penelitian

#### **PENGARUH KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRANS SUMATERA AGUNG MEDAN**

Responden yang terhormat,

Saya Sri Khairani, mahasiswa Fakultas Ekonomian dan Bisnis di Universitas Medan Area

sedang melakukan penelitian skripsi mengenai Pengaruh Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Trans Sumatera Agung Medan. Mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Pengisian kuesioner dengan memberikan tanda silang (X) atau check (✓) pada pertanyaan pilihan.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir. Atas kerjasama dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

**Tanggal Penelitian** :

**Lokasi Penelitian** :

**Identitas Responden**

1. **Nama Responden** :

2. **Jenis Kelamin** :

3. **Usia** :

4. **Pendidikan** :

Mohon untuk semua pernyataan di bawah ini diisidenganmemberikantandasilang (X) atau check (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

**SS = Sangat Setuju**

**S = Setuju**

**KS = Kurang Setuju**

**TS = Tidak Setuju**

**STS = Sangat Tidak Setuju**

Mintalah Penjelasan Untuk Pertanyaan Yang Kurang Jelas / Tidak Dimengerti.

**Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Kemampuan Kerja**

Nomor	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerja memahami setiap apa yang diinstruksikan pimpinan terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan					
2	Pekerja cepat tanggap dengan pekerjaan yang akan dilakukan					
3	Pekerja selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan					
4	Pekerja memiliki kemampuan menganalisis setiap pekerjaan dengan baik					
5	Pekerja mampu menganalisis kerusakan mobil pelanggan dengan baik					
6	Pekerja mengingat dan memahami setiap cara penyelesaian permasalahan yang dihadapi pelanggan					

**Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Bebas Pengalaman Kerja**

Nomor	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerja memiliki pengalaman bekerja sebagai teknisi dengan baik					
2	Pekerja memahami setiap prosedur dan konsep yang akan dilakukan terhadap setiap permasalahan pada mobil pelanggan					
3	Pekerja menguasai penggunaan peralatan teknik yang digunakan di bengkel					

4	Pekerja sudah memiliki masa/lama bekerja yang cukup sebelum bekerja di PT Trans Sumatera Agung Medan					
5	Pekerja memahami setiap keluhan pelanggan terhadap mobil yang akan diperbaiki					
6	Pekerja dapat memahami informasi yang diberikan perusahaan dengan baik pada setiap aktivitas bengkel yang akan dilaksanakan					

**Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Terikat Kinerja Karyawan**

Nomor	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja sesuai dengan harapan pelanggan					
2	Pekerja mampu memperbaiki mobil pelanggan sesuai dengan jumlah keluhan yang diberikan pelanggan					
3	Pekerjaan bengkel yang dilakukan oleh pekerja akurat dan tidak salah					
4	Pekerja melakukan pekerjaan bengkel dengan rasa tanggung jawab dan perintah pimpinan perusahaan					
5	Setiap pelaksanaan tugas/perbaikan mobil pelanggan dilaksanakan sesuai dengan standard dan prosedur yang diterapkan perusahaan					
6	Waktu yang dibutuhkan pekerja untuk memperbaiki mobil pelanggan sesuai dengan waktu yang dijanjikan dengan pelanggan					

z

## LAMPIRAN II

### Tabulasi Data Responden (Variabel Kemampuan Kerja)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	KK
1	4	5	5	3	3	3	23
2	4	3	4	4	4	2	21
3	5	4	4	4	4	3	24

4	5	4	4	3	4	3	23
5	3	5	5	5	5	5	28
6	4	3	5	5	5	4	26
7	3	5	4	4	4	2	22
8	5	5	4	3	5	3	25
9	3	5	4	5	4	3	24
10	4	5	4	4	3	2	22
11	3	5	5	4	5	3	25
12	3	3	4	3	4	4	21
13	4	4	5	4	5	2	24
14	4	4	4	3	5	2	22
15	4	4	4	4	5	5	26
16	4	3	4	4	4	5	24
17	4	5	5	5	3	4	26
18	5	4	4	5	5	4	27
19	5	3	5	3	4	4	24
20	4	4	4	5	4	5	26
21	3	3	5	3	4	3	21
22	5	4	4	3	5	4	25
23	3	3	4	4	3	2	19
24	5	2	4	3	4	5	23
25	4	5	5	5	5	3	27
26	2	3	4	3	4	2	18
27	4	3	5	3	5	4	24
28	3	3	5	5	3	5	24
29	5	4	5	5	3	4	26
30	2	3	4	2	4	4	19
31	3	5	5	4	3	4	24
32	5	3	4	5	3	3	23
33	3	4	5	3	5	5	25
34	4	4	5	2	5	3	23
35	5	3	5	3	5	2	23

36	4	3	3	2	3	3	18
37	3	5	4	5	4	5	26
38	5	3	5	2	5	5	25
39	3	2	4	3	3	3	18
40	3	4	3	5	3	3	21
41	5	5	5	5	4	4	28

42	3	2	5	2	3	3	18
43	2	4	5	4	3	3	21
44	3	4	5	5	4	5	26
45	4	3	4	3	4	4	22

**Tabulasi Data Responden (Variabel Pengalaman Kerja)**

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	PK
1	3	4	4	2	5	4	22
2	4	4	4	2	4	4	22
3	5	4	4	4	4	3	24
4	5	4	5	3	5	4	26
5	4	4	4	4	4	5	25
6	3	4	5	3	5	5	25
7	4	3	5	4	3	5	24
8	3	4	4	4	3	3	21
9	3	4	4	3	4	3	21
10	3	3	4	2	3	4	19
11	5	4	4	2	3	4	22
12	4	4	5	5	4	4	26
13	4	4	5	4	3	3	23
14	5	4	5	4	5	5	28
15	5	3	4	5	4	4	25
16	4	4	4	3	4	4	23
17	5	3	5	2	4	4	23
18	5	4	4	4	4	5	26
19	4	4	4	5	4	5	26
20	5	3	4	3	5	5	25
21	5	3	5	2	3	4	22
22	4	3	4	3	5	4	23
23	4	4	5	4	5	5	27
24	3	4	4	2	5	4	22

25	5	3	4	5	5	3	25
26	5	3	5	5	5	3	26
27	3	4	5	2	3	3	20
28	4	4	5	5	4	5	27
29	4	3	5	3	4	4	23

30	3	4	5	3	4	5	24
31	4	3	5	2	3	5	22
32	4	4	4	5	4	5	26
33	3	3	3	2	3	3	17
34	3	4	5	4	3	3	22
35	3	5	5	5	4	5	27
36	4	3	4	5	4	4	24
37	4	3	4	5	4	3	23
38	4	5	5	5	4	5	28
39	3	3	3	2	3	4	18
40	5	4	4	5	5	3	26
41	3	4	5	2	5	3	22
42	5	4	5	2	5	5	26
43	5	4	5	5	5	5	29
44	4	3	5	2	3	4	21
45	4	4	5	4	3	5	25

**Tabulasi Data Responden (Variabel Kinerja Karyawan)**

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	K
1	3	4	4	4	4	5	24
2	4	3	2	5	5	5	24
3	5	3	3	3	4	5	23
4	3	5	3	4	5	5	25
5	5	5	4	4	5	4	27
6	4	3	2	4	4	5	22
7	4	5	4	3	4	4	24
8	3	5	3	5	4	3	23
9	4	3	3	3	4	4	21
10	5	5	3	3	4	4	24
11	4	3	4	4	5	3	23
12	3	3	4	3	4	4	21
13	5	3	4	4	5	5	26

14	5	4	3	3	5	5	25
15	3	3	3	3	5	4	21
16	4	3	3	5	4	5	24
17	3	3	4	4	5	3	22

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



## Validitas Kuesioner

### Variabel Kemampuan Kerja

Pekerja memahami setiap apa yang diinstruksikan pimpinan terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.7	6.7	6.7
3	15	33.3	33.3	40.0
4	15	33.3	33.3	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja cepat tanggap dengan pekerjaan yang akan dilakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.7	6.7	6.7
3	16	35.6	35.6	42.2
4	14	31.1	31.1	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	22	48.9	48.9	53.3
5	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja memiliki kemampuan menganalisa setiap pekerjaan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	11.1	11.1	11.1
3	15	33.3	33.3	44.4
4	11	24.4	24.4	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja mampu menganalisa kerusakan mobil pelanggan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	28.9	28.9	28.9
4	17	37.8	37.8	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja mengingat dan memahami setiap cara penyelesaian permasalahan yang dihadapi pelanggan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	17.8	17.8	17.8
3	15	33.3	33.3	51.1
4	12	26.7	26.7	77.8
5	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

## Validitas Kuesioner

### Variabel Pengalaman Kerja

Pekerja memiliki pengalaman bekerja sebagai teknisi dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	28.9	28.9	28.9
4	18	40.0	40.0	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja memahami setiap prosedur dan konsep yang akan dilakukan terhadap setiap permasalahan pada mobil pelanggan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	35.6	35.6	35.6
4	27	60.0	60.0	95.6
5	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja menguasai penggunaan peralatan teknik yang digunakan di bengkel

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	20	44.4	44.4	48.9
5	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja sudah memiliki masa/lama bekerja yang cukup sebelum bekerja di PT Trans Sumatera Agung Medan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	31.1	31.1	31.1
3	8	17.8	17.8	48.9
4	10	22.2	22.2	71.1
5	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja memahami setiap keluhan pelanggan terhadap mobil yang akan diperbaiki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	28.9	28.9	28.9
4	18	40.0	40.0	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja dapat memahami informasi yang diberikan perusahaan dengan baik pada setiap akitivitas bengkel yang akan dilaksanakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	26.7	26.7	26.7
4	16	35.6	35.6	62.2
5	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

## Validitas Kuesioner

### Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja sesuai dengan harapan pelanggan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	35.6	35.6	35.6
4	12	26.7	26.7	62.2
5	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja mampu memperbaiki mobil pelanggan sesuai dengan jumlah keluhan yang diberikan pelanggan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	18	40.0	40.0	40.0
4	12	26.7	26.7	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerjaan bengkel yang dilakukan oleh pekerja akurat dan tidak salah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	31.1	31.1	31.1
3	17	37.8	37.8	68.9
4	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Pekerja melakukan pekerjaan bengkel dengan rasa tanggung jawab tanpa harus diperintahkan pimpinan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	33.3	33.3	33.3
4	21	46.7	46.7	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Setiap pelaksanaan tugas/perbaikan mobil pelanggan dilaksanakan sesuai dengan standard dan prosedur yang diterapkan perusahaan

	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	

Waktu yang dibutuhkan pekerja untuk memperbaiki mobil pelanggan selalu sesuai dengan waktu yang dijanjikan dengan pelanggan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	15.6	15.6	15.6
4	15	33.3	33.3	48.9
5	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

LAMPIRAN III

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Kemampuan Kerja X1**

**Correlations**

		Pertanyaan1	Pertanyaan2	Pertanyaan3	Pertanyaan4	Pertanyaan5	Pertanyaan6	TotalX1
Pertanyaan1	Pearson Correlation	1	.000	-.008	-.005	.261	.067	.437**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.956	.975	.084	.663	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan2	Pearson Correlation	.000	1	.135	.468**	.137	-.039	.572**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.375	.001	.370	.797	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan3	Pearson Correlation	-.008	.135	1	.062	.203	.183	.412**
	Sig. (2-tailed)	.956	.375		.684	.181	.229	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan4	Pearson Correlation	-.005	.468**	.062	1	-.125	.190	.585**
	Sig. (2-tailed)	.975	.001	.684		.411	.212	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan5	Pearson Correlation	.261	.137	.203	-.125	1	.136	.477**
	Sig. (2-tailed)	.084	.370	.181	.411		.373	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pertanyaan6	Pearson Correlation	.067	-.039	.183	.190	.136	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.663	.797	.229	.212	.373		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TotalX1	Pearson Correlation	.437**	.572**	.412**	.585**	.477**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.005	.000	.001	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	6

### Correlations

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Variabel Pengalaman Kerja
Pernyataan1	Pearson Correlation	1	-.192	.125	.274	.296*	.140	.537**
	Sig. (2-tailed)		.206	.413	.068	.049	.358	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan2	Pearson Correlation	-.192	1	.245	.229	.173	.231	.433**
	Sig. (2-tailed)	.206		.104	.130	.257	.126	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan3	Pearson Correlation	.125	.245	1	.087	.076	.273	.454**
	Sig. (2-tailed)	.413	.104		.571	.621	.070	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45



Pernyataan4	Pearson Correlation	.274	.229	.087	1	.203	.106	.698**
	Sig. (2-tailed)	.068	.130	.571		.181	.489	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan5	Pearson Correlation	.296*	.173	.076	.203	1	.140	.570**
	Sig. (2-tailed)	.049	.257	.621	.181		.358	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan6	Pearson Correlation	.140	.231	.273	.106	.140	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.358	.126	.070	.489	.358		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Variabel Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.537**	.433**	.454**	.698**	.570**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	6

**Correlations**

		Pernyataan1	Pernyataan2	Pernyataan3	Pernyataan4	Pernyataan5	Pernyataan6	Kinerja Karyawan
Pernyataan1	Pearson Correlation	1	-.272	.033	-.140	.027	.270	.432**
	Sig. (2-tailed)		.071	.830	.360	.863	.073	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan2	Pearson Correlation	-.272	1	.165	.203	-.080	-.281	.369*
	Sig. (2-tailed)	.071		.279	.181	.602	.062	.013
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan3	Pearson Correlation	.033	.165	1	-.039	.225	-.192	.511**
	Sig. (2-tailed)	.830	.279		.798	.137	.207	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan4	Pearson Correlation	-.140	.203	-.039	1	-.128	-.079	.351*
	Sig. (2-tailed)	.360	.181	.798		.402	.608	.018
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan5	Pearson Correlation	.027	-.080	.225	-.128	1	.132	.361*
	Sig. (2-tailed)	.863	.602	.137	.402		.388	.015
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan6	Pearson Correlation	.270	-.281	-.192	-.079	.132	1	.331*
	Sig. (2-tailed)	.073	.062	.207	.608	.388		.026
	N	45	45	45	45	45	45	45
Variabel Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.432**	.369*	.511**	.351*	.361*	.331*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.013	.000	.018	.015	.026	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

**Correlations**

		Pernyataan1	Pernyataan2	Pernyataan3	Pernyataan4	Pernyataan5	Pernyataan6	Kinerja Karyawan
Pernyataan1	Pearson Correlation	1	-.272	.033	-.140	.027	.270	.432**
	Sig. (2-tailed)		.071	.830	.360	.863	.073	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan2	Pearson Correlation	-.272	1	.165	.203	-.080	-.281	.369*
	Sig. (2-tailed)	.071		.279	.181	.602	.062	.013
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan3	Pearson Correlation	.033	.165	1	-.039	.225	-.192	.511**
	Sig. (2-tailed)	.830	.279		.798	.137	.207	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan4	Pearson Correlation	-.140	.203	-.039	1	-.128	-.079	.351*
	Sig. (2-tailed)	.360	.181	.798		.402	.608	.018
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan5	Pearson Correlation	.027	-.080	.225	-.128	1	.132	.361*
	Sig. (2-tailed)	.863	.602	.137	.402		.388	.015
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pernyataan6	Pearson Correlation	.270	-.281	-.192	-.079	.132	1	.331*
	Sig. (2-tailed)	.073	.062	.207	.608	.388		.026
	N	45	45	45	45	45	45	45
Variabel Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.432**	.369*	.511**	.351*	.361*	.331*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.013	.000	.018	.015	.026	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

**Uji Asumsi Klasik**

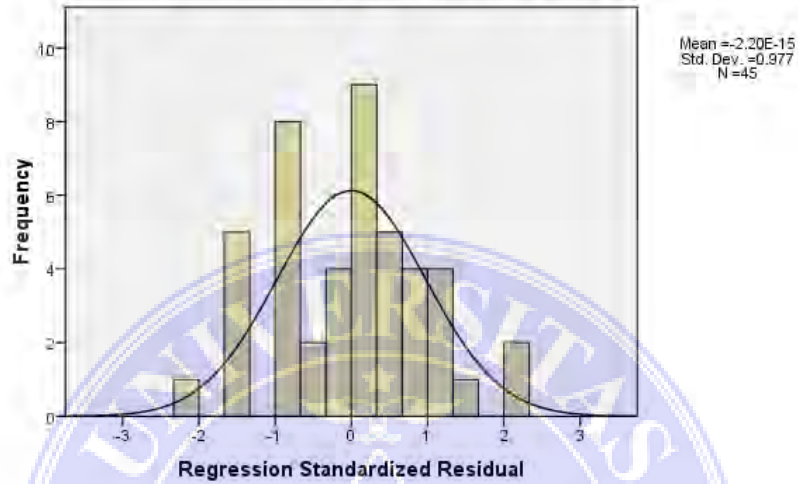
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Variabel Kemampuan Kerja	Variabel Pengalaman Kerja	Variabel Kinerja Karyawan
N		45	45	45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	23.33	23.80	23.67
	Std. Deviation	2.714	2.659	1.784
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.119	.152
	Positive	.078	.085	.136
	Negative	-.130	-.119	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.875	.795	1.019
Asymp. Sig. (2-tailed)		.429	.552	.250
a. Test distribution is Normal.				

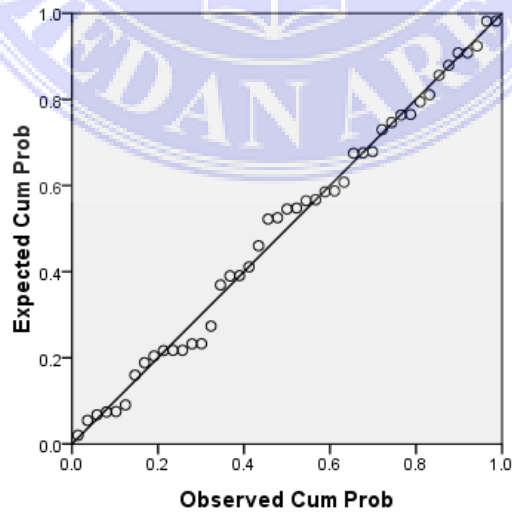
### Histogram

Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan



## Uji Autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.684	1.806	1.579

a. Predictors: (Constant), Variabel Pengalaman Kerja, Variabel Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan

## Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.684	1.806

a. Predictors: (Constant), Variabel Pengalaman Kerja, Variabel Kemampuan Kerja

## Analisis Linear Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.843	3.593		7.193	.000
	Variabel Kemampuan Kerja	.955	.101	-.145	2.195	.019
	Variabel Pengalaman Kerja	.212	.103	.003	2.056	.025

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan

## Uji Hipotesis

### Uji Simultan (F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.967	2	1.484	7.455	.024 <sup>a</sup>
	Residual	137.033	42	3.263		
	Total	140.000	44			

a. Predictors: (Constant), Variabel Pengalaman Kerja, Variabel Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan

### Uji Parsial (t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.843	3.593		7.193	.000
	Variabel Kemampuan Kerja	.955	.101	-.145	2.195	.019
	Variabel Pengalaman Kerja	.212	.103	.003	2.056	.025

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Karyawan