



**PENGARUH KEMAMPUAN, PENGALAMAN KERJA,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. MANSON MELODY  
RETAIL MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**AYU LESTARI**

NPM 1515310912

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : AYU LESTARI  
**NPM** : 1515310912  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEMAMPUAN, PENGALAMAN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. MANSON  
MELODY RETAIL MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc) (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)



**PEMBIMBING I**

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : AYU LESTARI  
**NPM** : 1515310912  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEMAMPUAN, PENGALAMAN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. MANSON  
MELODY RETAIL MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2021

**KETUA**

(SAMRIN, S.E., M.M)

**ANGGOTA I**

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

**ANGGOTA II**

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

**ANGGOTA III**

(YOSSIE ROSANTY, S.E, M.M)

**ANGGOTA IV**

(INDAH SARI, S.S., M.Hum)



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Lestari  
NPM : 1515310912  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Manson Melody Retail Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, November 2021



Ayu Lestari  
NPM: 1515310912

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Lestari  
Tempat/Tanggal Lahir : Patumbak, 11 Desember 1991  
NPM : 1515310912  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Patumbak, Dusun 1 Gg. Sempurna B

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2021  
Yang membuat pernyataan



**Ayu Lestari**  
**NPM: 1515310912**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: AYU LESTARI
Tempat/Tgl. Lahir	: PATUMBAK / 11 Desember 1991
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1515310912
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 129 SKS, IPK 3.44
Nomor Hp	: 081232331235
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

No.	Judul
1.	PENGARUH KOMPENSASI, KONDISI KERJA, DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MANSON MELODY RETAIL MEDAN

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul



\*Coret Yang Tidak Perlu

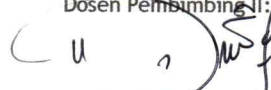
  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 24 April 2019

Pemohon,

  
 ( Ayu Lestari )

Tanggal : ..... Disahkan oleh : Dekan  ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )
Tanggal : 26/5/19 Disetujui oleh: Ka. Prodi Manajemen  ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : ..... Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I :  ( Rizal Ahmad, SE.,MSi )
Tanggal : ..... Disetujui oleh: Dosen Pembimbing II:  ( DEWI NURMASARI PANE, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AYU LESTARI  
NPM : 1515310912  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Manson Melody Retail Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 September 2021	Acc sidang MH	Disetujui	
11 November 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 17 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AYU LESTARI  
NPM : 1515310912  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Manson Melody Retail Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 September 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	

Medan, 17 November 2021  
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

  
Ka.LPMU  
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS  
ERIK SANTI MUHARRAM KITONGA, BA., MSc  
PEMBANGUNAN PAJARAN

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

# Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 9/20/2021 2:14:52 PM

Analyzed document: **AYU LESTARI\_1515310912\_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check

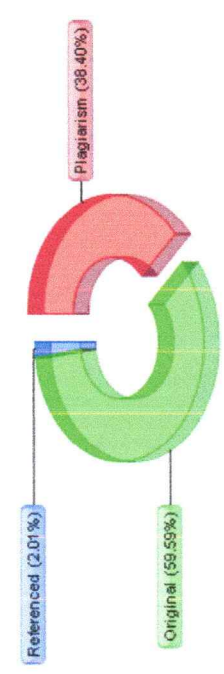
[Disclaimer-line0]

Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!

Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!



Detailed document body analysis:  
Relation chart:



## SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : AYU LESTARI  
N. P. M : 1515310912  
Tempat/Tgl. Lahir : Patumbak / 11 Desember 1991  
Alamat : DUSUN I G. SEMPURNA B  
No. HP : 081273632117  
Nama Orang Tua : Suji/SARMANAH  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Manson Melody Retail Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



FM-BPAA-2012-0

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 September 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AYU LESTARI  
 Tempat/Tgl. Lahir : Patumbak / 11 Desember 1991  
 Nama Orang Tua : Suji  
 N. P. M : 1515310912  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081273632117  
 Alamat : DUSUN I G. SEMPURNA B

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerj dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Manson Melody Retail Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : **S**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



AYU LESTARI  
 1515310912

**Catatan :**

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 507/PERP/BP/2021**


Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
ma saudara/i:

: AYU LESTARI  
: 1515310912

Semester : Akhir  
s : SOSIAL SAINS  
n/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 24 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Agustus 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01  
si : 01  
Efektif : 04 Juni 2015



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Ayu Lestari  
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen,  
No. Stambuk / NPM : 1515310912  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Manson Melody Retail Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2/8-2021	Revisi Tata tulis pengetikan		
25/8-2021	sistematika penulisan pengetikan bahasa asing		
16/9/21	Ata Sidang Mtl 		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh:  
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si  
Nama Mahasiswa : Ayu Lestari  
Jurusan / Program Studi : SDM/ Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1515310912  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Manson Melody Retail Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21/8-2021	Hipotesis Penelitian Lebih Ringkas	✓	
28/8-21	Bentuk Struktur Organisasi Praktis	✓	
	Ace Sidang M4 A19/21	✓	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Manson Melody Retail Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Manson Melody Retail Medan yang berjumlah 186 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar 65 responden dengan perhitungan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan di tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Kemampuan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai Beta terbesar yaitu sebesar 0,441. 90,4% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

***Kata Kunci: Kemampuan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.***



## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out how the effect of ability, work experience, and work motivation on employee performance at PT. Manson Melody Retail Medan. The population in this research were all employees of PT. Manson Melody Retail Medan, totalling 186 employees. The number of samples taken was 65 respondents by calculating the Slovin formula. The sampling technique used was simple random sampling. This research was conducted in 2021. This research used quantitative data processed with SPSS 24.0 with an analysis model of multiple linear regression. The results showed that the ability, work experience, and work motivation had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Manson Melody Retail Medan, either partially or simultaneously. The ability to be the most dominant variable affecting employee performance with the largest Beta value was 0.441. 89.9% of employee performance could be explained and obtained from ability, work experience, and work motivation, while the rest could be explained by other factors. Employee performance has a very strong relationship to ability, work experience, and work motivation.*

**Keywords:** *Ability, Work Experience, Work Motivation, and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Manson Melody Retail Medan. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ayahanda Suji serta Ibunda Sarmanah tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Pimpinan dan seluruh staf karyawan PT. Manson Melody Retail Medan yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, November 2021  
Peneliti

**Ayu Lestari**  
**NPM: 1515310912**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan dan Perumusan Masalah .....	11
1. Batasan Masalah .....	11
2. Perumusan Masalah .....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian .....	12
2. Manfaat Penelitian .....	13
E. Keaslian Penelitian .....	14
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	16
1. Kinerja .....	16
a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
c. Penilaian Kinerja.....	23
d. Metode Pengukuran Kinerja .....	25
e. Tujuan Penilaian Kinerja .....	27
f. Manfaat Penilaian Kinerja .....	27
g. Indikator Kinerja .....	30
2. Kemampuan .....	32
a. Pengertian Kemampuan .....	32
b. Jenis-Jenis Kemampuan.....	34
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan.....	34
d. Indikator Kemampuan.....	37
3. Pengalaman Kerja.....	39
a. Pengertian Pengalaman Kerja .....	39
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja..	40
c. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja .....	41
d. Manfaat Pengalaman Kerja .....	43
e. Indikator Pengalaman Kerja.....	44



4. Motivasi Kerja .....	46
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	46
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	48
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi .....	49
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi .....	51
e. Indikator Motivasi Kerja .....	54
B. Penelitian Sebelumnya .....	55
C. Kerangka Konseptual .....	59
1. Hubungan Kemampuan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) .....	60
2. Hubungan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	60
3. Hubungan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	61
4. Hubungan Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)...	62
D. Hipotesis .....	64

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	65
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	65
1. Lokasi Penelitian .....	65
2. Waktu Penelitian .....	65
C. Populasi dan Sampel.....	66
1. Populasi.....	66
2. Sampel .....	66
3. Jenis Data.....	68
4. Sumber Data .....	68
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	69
1. Variabel Penelitian.....	69
a. Variabel Dependen (Y) .....	69
b. Variabel Independen (X).....	69
2. Definisi Operasional .....	70
E. Skala Pengukuran Variabel .....	73
F. Teknik Pengumpulan Data .....	74
G. Teknik Analisa Data .....	75
1. Uji Kualitas Data .....	75
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	75
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	75
2. Uji Asumsi Klasik.....	76
a. Uji Normalitas.....	77
b. Uji Multikolinearitas .....	78
c. Uji Heteroskedastisitas.....	80
3. Regresi Linear Berganda .....	82
4. Uji Hipotesis .....	83
a. Uji Parsial (Uji t).....	83
b. Uji Simultan (Uji F) .....	84
5. Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	85

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	87
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	87
a. Sejarah PT. Manson Melody Retail Medan .....	87
b. Visi dan Misi Perusahaan .....	87
c. Struktur Organisasi PT. Manson Melody Retail Medan ...	88
2. Karakteristik Responden .....	89
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	89
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	90
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	90
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	92
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden) .....	93
a. Kemampuan (X <sub>1</sub> ).....	93
b. Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> ).....	98
c. Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ).....	103
d. Kinerja Karyawan (Y).....	107
4. Uji Kualitas Data.....	111
a. Uji Validitas .....	111
b. Uji Reliabilitas.....	114
5. Uji Asumsi Klasik .....	117
a. Uji Normalitas Data.....	117
b. Uji Multikolinearitas .....	120
c. Uji Heteroskedastisitas .....	121
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	124
7. Uji Hipotesis.....	126
a. Uji t (Uji Parsial) .....	126
b. Uji F (Uji Simultan) .....	128
8. Uji Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	130
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	131
1. Hipotesis H <sub>1</sub> .....	132
2. Hipotesis H <sub>2</sub> .....	133
3. Hipotesis H <sub>3</sub> .....	134
4. Hipotesis H <sub>4</sub> .....	134
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	136
B. Saran .....	136

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	5
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kemampuan (X <sub>1</sub> ) .....	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	8
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	9
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	56
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	65
Tabel 3.2.	Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di PT. Manson Melody Retail Medan .....	67
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	71
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert .....	74
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	86
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	89
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	90
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	91
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	91
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	92
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	93
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X <sub>1-1</sub> ) .....	94
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X <sub>1-2</sub> ) .....	95
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (X <sub>1-3</sub> ) .....	96
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman (X <sub>1-4</sub> ) .....	97
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Bekerja (X <sub>2-1</sub> ) .....	98
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Hasil Pekerjaan (X <sub>2-2</sub> ) .....	99
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan (X <sub>2-3</sub> ) .....	100
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap Menghadapi Masalah (X <sub>2-4</sub> ) .....	101
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengamatan (X <sub>2-5</sub> ) .....	102
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X <sub>3-1</sub> ) .....	103
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X <sub>3-2</sub> ) .....	104
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X <sub>3-3</sub> ) .....	106
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Kualitas Kerja (Y <sub>1-1</sub> ) .....	107
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y <sub>1-2</sub> ) ..	108
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y <sub>1-3</sub> ) .....	109
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim (Y <sub>1-4</sub> ) ..	110
Tabel 4.23.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kemampuan (X <sub>1</sub> ) .....	112
Tabel 4.24.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	113
Tabel 4.25.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	113

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	114
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan ( $X_1$ ).....	115
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ).....	116
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	116
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	116
Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	119
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas.....	120
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	123
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	125
Tabel 4.35. Hasil Uji-t (Parsial) .....	127
Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan) .....	129
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi.....	130
Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	131

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	64
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi dari PT. Manson Melody Retail Medan .....	88
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	117
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> ....	118
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	122



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa di antaranya adalah faktor kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja yang ada pada karyawan. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2016:13) yang mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: faktor kemampuan (pengetahuan dan *skill*), faktor motivasi, faktor pengalaman kerja, faktor loyalitas, faktor pelatihan, dan faktor sarana dan prasarana kerja. Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa kinerja berhubungan erat dengan kualitas hasil kerja karyawan dan banyaknya pekerjaan yang terselesaikan oleh karyawan. Semakin berkualitas hasil kerja yang diberikan dan semakin banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan, maka karyawan tersebut dapat dikatakan berkinerja baik.

Kemampuan menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan dibawah standart akan sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik, dimana tugas yang diberikan akan cenderung lebih lama selesai dan hasil kerja kurang memuaskan. Robbins (2014:52) mengungkapkan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa karyawan harus memiliki

kapasitas yang memadai, dimana kapasitas tersebut adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Pengetahuan, dan keterampilan yang memadai yang dimiliki karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, membuat karyawan menjadi jauh lebih mudah menyelesaikan tugas tersebut dan memberikan hasil yang baik. Ditambah sikap karyawan saat bekerja akan mendukung tercapainya kinerja yang baik dari karyawan dalam segi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani. (2017), Arini, Mukzam, dan Ruhana (2015), serta Puspokusumo, dan Cathleen (2012) yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi jauh lebih baik.

Pengalaman kerja juga memiliki peranan penting dalam mencapai kinerja karyawan yang terbaik. Syukur (2016:74) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja sangat membantu menyelesaikan pekerjaan yang pernah karyawan kerjakan sebelumnya dan mampu mempercepat penyelesaian masalah yang timbul dari tugas yang diberikan sehingga tugas tetap terselesaikan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pembelajaran dari tugas yang sebelumnya, sehingga karyawan memahami dan mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan tidak lakukan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kotur, dan Anbazhagan (2014), Mayarani et al (2017), Pua, Lengkon, dan Woran (2017) yang secara terpisah dalam penelitian mereka menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan arah yang positif. Hal ini menyebabkan

semakin berpengalaman seorang karyawan dalam bekerja memiliki potensi besar untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik

Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rivai (2014:215) mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motif dan harapan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan memberikan dorongan yang besar bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang ada diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani, dan Makian (2016), Alfiyah (2016), dan Luthfi, Susilo, dan Riza (2014) dimana hasil penelitian mereka menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang ada pada diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan

PT. Manson Melody Retail merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil yang memproduksi dan mendistribusikan produk pakaian yang cukup terkenal, yaitu Levis. PT. Manson Melody Retail memiliki beberapa cabang di berbagai kota besar di Indonesia, salah satunya adalah PT. Manson Melody Retail

cabang Medan. PT. Manson Melody Retail Medan memiliki peranan dalam mendistribusikan produk perusahaan di wilayah Sumatera Utara, khususnya di Kota Medan sekitarnya.

PT. Manson Melody Retail sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas distribusi produk perusahaan, maka setiap cabang perusahaan termasuk PT. Manson Melody Retail cabang Medan memiliki target penjualan yang harus terpenuhi. Setiap toko yang dibawah PT. Manson Melody Retail memiliki target penjualan sebesar Rp. 11 Milyar per tahun sehingga setiap *store manager* juga akan memberikan target penjualan yang harus terpenuhi oleh para karyawannya terutama karyawan di bagian penjualan. Karyawan PT. Manson Melody Retail yang berhubungan langsung dengan konsumen adalah store staf yang memiliki tugas memberikan informasi perihal produk PT. Manson Melody Retail, melayani dan membantu konsumen dalam melakukan pembelian produk.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari tercapainya target penjualan perusahaan yang dibebankan kepada setiap karyawan. Selain itu, kinerja karyawan juga dilihat dari hasil pekerjaan karyawan di posisi masing-masing. Berdasarkan observasi yang dilakukan, banyak dari karyawan di bagian staff penjualan yang tidak mencapai target penjualan yang ditetapkan, terutama bagi karyawan-karyawan baru bergabung dengan perusahaan. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang sering tidak mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu atau menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai seperti keinginan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan di PT. Manson Melody Retail cabang Medan. Oleh karena itu, perusahaan harus segera mengambil berbagai langkah untuk memperbaiki keadaan ini menjadi lebih baik. Hal ini menunjukkan karyawan belum menunjukkan

tercapainya volume hasil pekerjaan yang ditargetkan sehingga efisiensi dan efektivitas belum dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Manson Melody Retail Medan juga menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan.

Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan perusahaan	8	40,0%	12	60,0%
2	Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu	7	35,0%	13	65,0%
3	Karyawan hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan perusahaan	5	25,0%	15	75,0%
4	Karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik	7	35,0%	13	65,0%
<b>Mean</b>		<b>6,8</b>	<b>33,8%</b>	<b>13,3</b>	<b>66,3%</b>

*Sumber: Oleh Peneliti (2021)*

Hasil pra-survei pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terdapat 66,3% karyawan yang tidak setuju bahwa karyawan belum memberikan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan, dimana sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa mereka telah mampu menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan tepat waktu, tidak setuju bahwa mereka hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan, dan tidak setuju bahwa mereka memiliki kerja sama tim yang baik. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan yaitu karyawan tidak menggunakan waktu kerja hanya untuk kepentingan pekerjaan perusahaan.

PT. Manson Melody Retail cabang Medan memiliki cukup banyak karyawan yang tersebar di 4 cabang yang ada di kota Medan yaitu di cabang *Sun Plaza Medan*,

*Plaza Medan Fair, Mall Center Point, dan Deli Park Mall.* Hal ini dikarenakan kebutuhan perusahaan akan karyawan di posisi penjualan sehingga cukup banyak karyawan yang menduduki posisi tersebut. Banyak dari karyawan di bagian penjualan merupakan pegawai yang belum berpengalaman sehingga sering terjadi karyawan tidak memiliki kemampuan yang memadai seperti keinginan perusahaan yang membuat kinerja karyawan menjadi cukup rendah untuk melakukan penjualan. Kurangnya kemampuan ini membuat karyawan sulit untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur perusahaan serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan, dan berbagai teknis untuk memecahkan masalah pekerjaan yang diberikan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Manson Melody Retail Medan juga menunjukkan adanya masalah pada kemampuan karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kemampuan (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan mudah	6	30,0%	14	70,0%
2	Karyawan mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana di perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja	8	40,0%	12	60,0%
3	Karyawan mampu mengerjakan setiap pekerjaannya dengan tenang	6	30,0%	14	70,0%
4	Karyawan mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah pada pekerjaannya	5	25,0%	15	75,0%
<b>Mean</b>		<b>6,3</b>	<b>31,3%</b>	<b>13,8</b>	<b>68,8%</b>

*Sumber: Oleh Peneliti (2021)*

Hasil pra-survei pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa terdapat 68,8% karyawan yang tidak setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang cukup



untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan mudah, dimana sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana di perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja, tidak setuju bahwa mereka mampu mengerjakan setiap pekerjaannya dengan tenang, dan tidak setuju bahwa mereka mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kemampuan karyawan PT. Manson Melody Retail Medan yaitu karyawan belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan mudah.

Cukup banyak karyawan PT. Manson Melody Retail cabang Medan yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk posisi jabatan yang diduduki karyawan terutama di bagian penjualan dimana karyawan belum pernah sebelumnya memiliki pengalaman sebagai karyawan bidang penjualan. Hal ini membuat karyawan kesulitan dalam menghadapi berbagai persoalan yang muncul di saat pengerjaan tugas. Akibat kurangnya pengalaman juga mengakibatkan karyawan kurang memahami langkah-langkah yang harus mereka lakukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini menunjukkan karyawan belum terlalu lama bekerja untuk bidang pekerjaan yang saat ini dipegang sehingga sulit untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Manson Melody Retail Medan juga menunjukkan adanya masalah pada pengalaman kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini untuk memahami segala tugas dan tanggung jawabnya	6	30,0%	14	60,0%
2	Karyawan telah menyelesaikan sangat banyak tugas-tugasnya sehingga telah terbiasa menyelesaikannya dengan cukup mudah	5	25,0%	15	75,0%
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sebelum <i>deadline</i> waktu yang diberikan perusahaan	8	40,0%	12	60,0%
4	Karyawan mampu menghadapi permasalahan yang muncul dengan tenang	6	30,0%	14	70,0%
5	Karyawan suka mengamati pekerjaan orang lain dengan harapan ada sesuatu yang dapat dipelajari	7	35,0%	13	65,0%
<b>Mean</b>		<b>6,4</b>	<b>32,0%</b>	<b>13,6</b>	<b>66,0%</b>

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei pada tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa terdapat 66,0% karyawan yang tidak setuju bahwa mereka merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini untuk memahami segala tugas dan tanggung jawabnya, dimana sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa mereka telah menyelesaikan sangat banyak tugas-tugasnya sehingga telah terbiasa menyelesaikannya dengan cukup mudah, tidak setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sebelum *deadline* waktu yang diberikan perusahaan, tidak setuju bahwa mereka mampu menghadapi permasalahan yang muncul dengan tenang, dan tidak setuju bahwa mereka suka mengamati pekerjaan orang lain dengan harapan ada sesuatu yang dapat dipelajari. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada pengalaman kerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan yaitu karyawan belum masa kerja yang cukup untuk benar-benar memahami bagaimana menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan mudah.

Karyawan PT. Manson Melody Retail cabang Medan juga tidak memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja yang lebih baik setiap harinya. Hal dikarenakan tidak adanya motif atau harapan yang diinginkan karyawan kepada perusahaan dengan bekerja lebih baik. Hal ini didasari karena perusahaan kurang memberikan berbagai harapan yang diperlukan kepada karyawan untuk dicapai seperti pengembangan karir, atau bonus yang tinggi. Perusahaan telah memberikan berbagai bonus, namun karyawan menganggap bonus yang ditawarkan kurang menarik sehingga tidak menjadi pendorong yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini menunjukkan karyawan tidak memiliki perangsang keinginan dan daya penggerak untuk meningkatkan kemauan bekerja.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Manson Melody Retail Medan juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	%
1	Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	6	30,0%	14	60,0%
2	Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini	5	25,0%	15	75,0%
3	Karyawan mendapatkan berbagai insentif yang besar jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan	8	40,0%	12	60,0%
<b>Mean</b>		<b>63</b>	<b>31,7%</b>	<b>13,7</b>	<b>65,0%</b>

*Sumber: Oleh Peneliti (2021)*

Hasil pra-survei pada Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa terdapat 65,0% karyawan yang tidak setuju bahwa mereka memiliki dorongan yang kuat untuk terus

bekerja di perusahaan ini, dimana sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa mereka yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini, dan tidak setuju bahwa mereka mendapatkan berbagai insentif yang besar jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan yaitu karyawan belum memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja sehingga tidak termotivasi bekerja lebih baik.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian yang lebih jauh untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Manson Melody Retail cabang Medan. Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah “*Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Manson Melody Retail Medan*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan belum mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah pada pekerjaannya.
2. Karyawan belum menyelesaikan cukup banyak tugas-tugasnya sehingga belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan cukup mudah.
3. Karyawan belum merasa yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini.

4. Karyawan tidak menggunakan waktu kerja hanya untuk kepentingan pekerjaan namun juga sering menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, serta agar penelitian ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus dalam menguji dan menganalisis pengaruh dari kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Manson Melody Retail Medan.
- b. Karyawan yang menjadi objek penelitian merupakan seluruh karyawan yang telah bekerja di atas 1 tahun yang tersebar di 4 cabang PT. Manson Melody Retail di Kota Medan
- c. Pengujian dan analisis data yang diperoleh dilakukan dengan bantuan aplikasi *Software SPSS* versi 24.0.

### **2. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Apakah kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.

- b. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
- c. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
- d. Apakah kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
- b. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
- c. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
- d. Menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.



## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berasal dari Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu merangsang para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk terus melakukan berbagai riset dan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak manajemen untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

### **c. Bagi Penulis**

Penelitian ini dilakukan sehingga penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana pada tahun 2015. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Judul Penelitian:** Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru), sedangkan penelitian yang sedang dilakukan berjudul Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Manson Melody Retail Medan.
- 2. Model Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan asosiatif dengan model analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan asosiatif dengan model analisis regresi linear berganda.
- 3. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu Kemampuan ( $X_1$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ), serta sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- 4. Jumlah Observasi/Sampel (n):** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula)

Djombang Baru. Populasi penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 65 orang karyawan tetap. Sampel yang diambil untuk penelitian terdahulu sebanyak 65 buah sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Manson Melody Retail dari keempat cabang yang ada di Medan yang berjumlah 186 orang karyawan. Jumlah sampel diambil sebanyak populasi yaitu 65 orang responden sebagai sampel.

5. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Januari hingga Mei 2015. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei 2021 hingga Oktober 2021
6. **Lokasi Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Manson Melody Retail Medan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Timpe (2010:56) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Rivai (2014:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan

perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Davis dalam Mangkunegara (2016:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

##### 1) Faktor Kemampuan (Pengetahuan dan *Skill*)

Faktor ini terdiri atas pengetahuan akan pekerjaan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Terdapat empat keterampilan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu keterampilan berinteraksi, kemampuan konseptual, kemampuan teknis, dan kemampuan manajerial.

##### 2) Faktor Motivasi

Faktor ini yang berkaitan dengan situasi kerja di lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan

pimpinan, pola kepemimpinan kerja, pengembangan karir, sistem promosi jabatan, dan kondisi kerja.

### 3) Faktor Pengalaman Kerja

Faktor ini berkaitan dengan pengalaman seorang karyawan terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja yang dimiliki mengakibatkan seorang karyawan telah terbiasa dan memiliki penguasaan yang baik terhadap tugas dan pekerjaan tersebut, sehingga berbagai kesalahan dapat diminimalisir.

### 4) Faktor Loyalitas

Faktor ini berkaitan dengan sikap karyawan terhadap perusahaan berdasarkan emosional. Loyalitas yang tinggi dari karyawan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk memberikan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan.

### 5) Faktor Pelatihan

Faktor ini berkaitan dengan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk suatu jabatan atau tugas khusus. Pelatihan yang diberikan untuk suatu jabatan atau tugas khusus memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap peranan, tugas, tanggung jawab, penyelesaian tugas, dan pemecahan masalah yang ada pada suatu tugas atau jabatan yang akan dipegang oleh karyawan, sehingga dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan membuat karyawan lebih memahami dan terlatih menyelesaikan tugas mereka.

### 6) Faktor Sarana dan Prasarana Kerja



Faktor ini adalah faktor penunjang aktivitas pekerjaan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi tidak dapat memiliki kinerja yang baik tanpa ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Seperti misalnya seorang mekanik sepeda motor, sehebat apapun mekanik sepeda motor tanpa adanya sarana kerja berupa kunci pas dan obeng yang memadai membuat mekanik tidak dapat melakukan banyak hal untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.

Sutrisno (2013:152) menjelaskan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Skema pengembangan karir membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan

(sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hubeis (2015:56)

adalah:

1) Faktor Personal/Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), pengalaman, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual (*Situasional*)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal dalam perusahaan.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2013:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

#### 6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

#### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja karyawan adalah sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang baik. Hal ini menyebabkan organisasi selalu melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan para karyawannya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan kinerja karyawan atau bahkan terjadi sebaliknya. Hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:12) adalah Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung

jawabnya. Terdapat dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan menurut Gomes (2013:28) yaitu:

- 1) Kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif
- 2) Efektifitas dalam proses evaluasi.

Gomes (2013:28) mengungkapkan bahwa kriteria kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif meliputi: *relevancy*, *reliability*, dan *discrimination*. Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan kinerja karyawan. Misalnya kecepatan produksi bisa menjadi ukuran kinerja karyawan yang lebih relevan dibandingkan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat di mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten dan diskriminasi mengukur tingkat di mana suatu kriteria prestasi kerja bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja karyawan. Nilai menunjukkan cenderung baik atau jelek, berarti ukuran diskriminatif tidak membedakan kinerja karyawan diantara masing-masing pekerja.

Kriteria kinerja karyawan memiliki kualifikasi-kualifikasi penting itu maka pekerja akan lebih cenderung menjadi menerima terhadap penilaian kinerja karyawan. Sebaliknya jika pekerja dinilai berdasarkan kriteria-kriteria yang tidak jelas dan tidak dispesifikasikan, maka para pekerja akan bersikap menentang bahkan menganggap dirinya terancam. Pendekatan penilaian prestasi kerja karyawan, hendaknya mengidentifikasi standar kinerja karyawan yang terkait, mengukur kriteria dan kemudian memberikan umpan balik kepada karyawan. Standar kerja atau perhitungan

terjadi dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, maka evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan mengecilkan peluang kerjasama. Tanpa umpan balik, perbaikan dan perilaku sumber daya manusia tidak mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan yang akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Keputusan-keputusan dasar dengan demikian dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

#### **d. Metode Pengukuran Kinerja**

Handoko (2013:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

##### 1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

###### a) *Rating Scales*

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

###### b) *Checklist*

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

###### c) *Critical Review Method*

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

###### d) *Performance Test and Observation*

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Tes yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) *Comparative Evaluation Approach*

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri mereka selama bekerja di perusahaan.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

**e. Tujuan Penilaian Kinerja**



Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

#### **f. Manfaat Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2016:113) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka karyawan, penyelia, departemen SDM, dan perusahaan akan menguntungkan dengan

jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategis dalam perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja, yaitu:

1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan setelahnya, sehingga karyawan menyadari apa yang kurang untuk kemudian diperbaiki.

2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus.

3) Keputusan Penempatan

Promosi, *transfer*, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan dan hukuman.

4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dan lebih ahli.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi Proses Penempatan Karyawan

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

7) Keakuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarahkan pada ketidakakuratan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Hal ini menyebabkan, lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut agar tidak terulang kembali.

9) Kesempatan Kerja Yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan. Masalah-masalah tersebut tidak di atasi melalui penilaian, maka departemen Sumber Daya Manusia mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11) Umpan Balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana sebaiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

### **g. Indikator Kinerja**

Mangkunegara (2016:69) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

#### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

#### 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

#### 4) Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Tugas yang menjadi lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2012:78), indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat diturunkan sebagai berikut:

1) *Quantity of Work*

Jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2) *Quality of Work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan.

3) *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan di perusahaan.

4) *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atas inisiatif karyawan untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

5) *Cooperative*

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi) untuk mempercepat dan mempermudah hasil pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

6) *Dependability*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja dan tanggung jawab karyawan di perusahaan.

7) *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

### 8) *Personal Qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim.

## 2. Kemampuan

### a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan atau kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini menyebabkan, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Davis dalam Mangkunegara (2016:41) kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*) sehingga kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya di perusahaan. Kertajaya (2016:27) kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang

yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Ivancevich (2016:85), kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Menurut Thoha (2015:26) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sirait (2014:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Robbins (2014:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Di mana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini membuat kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kemampuan dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

## **b. Jenis-Jenis Kemampuan**

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal sesuai pernyataan Robert R.Katz dalam Moenir (2016:176), yaitu:

### 1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

*Technical skill* adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

### 2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

*Human skill* adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

### 3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

*Conceptual skill* Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

## **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan**

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2016:45), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

### 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan



pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

## 2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2014:53), kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu:

- 1) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat)
- 2) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
- 3) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- 4) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
- 5) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen)
- 6) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah)

- 7) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu, yaitu:

- 1) Kemampuan dinamis (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus)
- 2) Kekuatan tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut)
- 3) Kekuatan statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal)
- 4) Kekuatan eksplosif (kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif)
- 5) Fleksibilitas luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin)
- 6) Fleksibilitas dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang)
- 7) Koordinasi tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda)
- 8) Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan)
- 9) Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan).

#### **d. Indikator Kemampuan**

Davis dalam Mangkunegara (2016:45) menjelaskan dalam mengukur kemampuan karyawan maka dapat dilihat dari 2 indikator, yaitu:

##### 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

##### 2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Robbins (2014:54-55) menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya, beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja:

##### 1) Kemampuan Berinteraksi

Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi, berkomunikasi dengan rekannya secara efektif, menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja dan kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.

## 2) Kemampuan Konseptual (*Conceptual* Kemampuan)

Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas, menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, dan kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi

## 3) Kemampuan Teknis

Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, bekerja teratur dan tepat waktu, mengelola pengeluaran atas suatu anggaran, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Kertajaya (2016:29) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur kemampuan karyawan, yaitu:

### 1) Pengetahuan

Pengetahuan karyawan mengenai bidang kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya termasuk menghadapi berbagai masalah yang muncul sebagai bagian dari kendala yang dihadapi karyawan.

### 2) Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menggunakan berbagai fasilitas dan peralatan yang mendukung penyelesaian tugas dan tanggung jawab mereka serta penguasaan karyawan terhadap berbagai teknik dan aturan pengerjaan tugas.

### 3) Sikap

Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas yang mereka terima dari awal tugas diterima hingga hasil tugas diserahkan.

### 4) Pengalaman

Banyaknya pengalaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sejenis dan berhubungan erat dengan tugas dan tanggung jawab karyawan saat ini.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman.

## **3. Pengalaman Kerja**

### **a. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman, dan praktik.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Foster (2016:40) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Syukur (2016:74) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan Manulang (2014:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Ranupandojo (2014:71) mengutarakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Ravianto (2013:55) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Ravianto (2013:57), faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

**c. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja**

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2016:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut ini:

1) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2) Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja dari tugas-tugas yang dilaksanakannya.

3) Media Informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. Seseorang akan mendapatkan banyak informasi dan tambahan pengalaman dari apa yang orang lain telah lakukan dengan melihat berbagai informasi yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya.

4) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.



#### 6) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

#### **d. Manfaat Pengalaman Kerja**

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Hal ini menyebabkan, seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama memiliki beberapa manfaat, yaitu:

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

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu tugas akan cepat tercapai, sebaliknya semakin kurang pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas.

#### **e. Indikator Pengalaman Kerja**

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja Foster (2016:43) dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1) Lama Waktu 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 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.

##### 3) Tingkat Keterampilan yang Dimiliki

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

##### 4) Penguasaan terhadap Pekerjaan

Tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan termasuk penguasaan terhadap teknik pekerjaan.

#### 5) Penguasaan terhadap Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang karyawan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan yang menunjang pekerjaan.

Syukur (2016:84) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur pengalaman kerja seorang karyawan, yaitu:

##### 1) Masa Bekerja

Masa kerja dihitung dengan lamanya seorang karyawan bekerja untuk suatu bidang pekerjaan tertentu, sehingga semakin lama karyawan bekerja untuk suatu pekerjaan tertentu, maka karyawan tersebut dianggap memiliki pengalaman kerja yang semakin tinggi untuk pekerjaan tersebut.

##### 2) Kuantitas Hasil Pekerjaan

Banyaknya tugas yang telah berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan baik di perusahaan yang saat ini karyawan bekerja atau di perusahaan sebelumnya.

##### 3) Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan

Durasi waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dimana seorang karyawan yang berpengalaman akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari *deadline* yang diberikan.

##### 4) Sikap Menghadapi Masalah

Sikap yang ditunjukkan karyawan di saat karyawan menemukan berbagai masalah atau kendala mengenai tugas pekerjaan yang diberikan. Seorang karyawan yang berpengalaman akan jauh lebih

tenang dalam menghadapi permasalahan yang muncul dan mampu menemukan penyelesaian masalah dengan lebih cepat.

#### 5) Pengamatan

Pengamatan yang dilakukan seorang karyawan terhadap suatu kegiatan atau informasi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan akan mendapatkan suatu pengalaman baru hasil pengamatan dari pengalaman yang dialami oleh orang lain dengan melihat berbagai informasi yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah masa bekerja, kuantitas hasil pekerjaan, kecepatan penyelesaian pekerjaan, sikap menghadapi masalah, dan pengamatan.

### **4. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang

diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2016:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryo (2012:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap

perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession.*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja sehari-hari.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

### **c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi**

#### 1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

##### a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

##### b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

#### 2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

##### a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan



- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

**d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi**

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya

pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lainnya.

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan non-materil (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

### 3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

#### a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### e. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2014:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

##### 1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

##### 2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

##### 3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Hasibuan (2017:142) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengidentifikasi motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Dorongan Mencapai Tujuan

Suatu motif yang ingin dicapai oleh karyawan sehingga mampu mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Semangat Kerja

Bergairahnya karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan rasa semangat karyawan dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya.

3) Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu atau diperintah oleh atasan.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah saat bekerja

5) Rasa Tanggung Jawab

Sikap karyawan yang berani bertanggung jawab terhadap apa yang karyawan lakukan saat bekerja dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

## **B. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai

pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

**Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. (2017).	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Kemampuan Kerja, dan Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.
2	Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)	Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Secara parsial maupun secara simultan, kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo, Leonny Cathleen (2012)	Analisis Pengaruh Kemampuan, <i>Effort</i> Dan <i>Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Cabang Plaza Semanggi	Kemampuan, <i>Effort</i> , dan <i>Support</i>	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel bebas Kemampuan, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. variabel bebas <i>Effort</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas <i>Support</i> berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Variabel bebas Kemampuan, <i>Effort</i> dan <i>Support</i> berpengaruh secara simultan dan signifikan

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan
4	Sarboini, Jen Surya, Wahyu Safiansyah. (2017)	Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh	Kepemimpinan, dan Team Work	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan dan team work secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Cabang Banda Aceh, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (41,083 > 3,226). Sedangkan secara parsial kepemimpinan dan team work berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Cabang Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,761 dan 2,718 > 2,017)
5	Bhargava R. Kotur, dan S. Anbazhagan (2014)	<i>Education and Work-Experience - Influence on the Performance</i>	Pendidikan, dan Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Faktor pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi tingkat kinerja pekerja di perusahaan. Setelah diteliti, telah dipahami bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki efek langsung pada kinerja pekerja dalam berbagai derajat. Pekerja dalam rentang menengah pada kualifikasi pendidikan berperforma lebih baik dibandingkan dengan yang ekstrem dan hal yang sama juga berlaku dalam hal pengalaman kerja.
6	Elviera Is Mayarani, Afdhika Drajat Dwi Santoso, Ginanjar Bima Riyandaru, dan Siti Maria Wardayati. (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember	Pengalaman Kerja, dan Pengendalian Internal	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang banyak, penilaian risiko yang baik, dan pengawasan secara teratur dan terus menerus mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sedangkan lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi terhadap pekerjaan karyawan yang disediakan Rumah Sakit masih belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Paru Jember.

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
7	Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Air Manado dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat memperhatikan pengalaman kerja dan penempatan kerja.
8	Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto. (2017)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Analisis data menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, (1) komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. (2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. (3) Kerjasama tim tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dan (4) Komunikasi memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
9	Nur Rahmah Andayani, dan Priskila Makian. (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Sofiyah Eka Alfiah (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik	Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas dan kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, loyalitas, kualitas karyawan



No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, dan Muhammad Faisal Riza (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Motivasi (Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti, sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti

disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

### **1. Hubungan Kemampuan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kertajaya (2016:27) menjelaskan bahwa kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upayanya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:13), dimana disebutkan bahwa kemampuan yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan (*skill*) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2016:22) penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai, yaitu bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

### **2. Hubungan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Syukur (2016:74) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan

kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan semakin terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pengalaman yang tinggi diharapkan karyawan memiliki pengetahuan, dan penguasaan terhadap bidang pekerjaan tersebut yang mendorong kinerja kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2016:13) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor pengalaman kerja, faktor loyalitas, faktor pelatihan, dan faktor sarana dan prasarana, sehingga menurut Davis pengalaman memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hubeis (2015:56) juga menjelaskan bahwa faktor personal memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dimana salah satu faktor personal ini adalah pengalaman kerja yang ada pada karyawan. Pengalaman kerja ini sangat membantu karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

### **3. Hubungan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untukmendapatkan suatu harapan yang sangat

ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:13), dimana disebutkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori tersebut diperkuat oleh Handoko (2013:193) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Berdasarkan teori tersebut maka motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan.

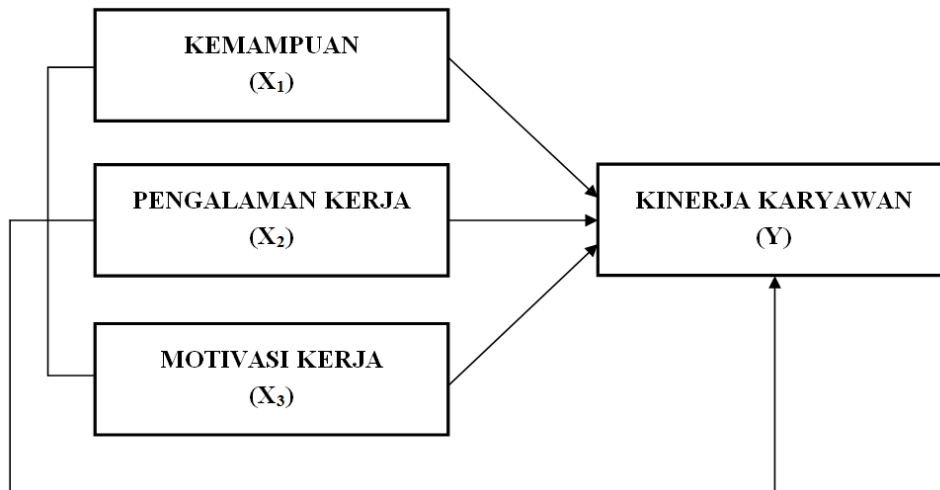
#### **4. Hubungan Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam suatu organisasi adalah suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut

dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa di antaranya adalah faktor kompetensi, faktor loyalitas karyawan, dan faktor pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2016:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor pengalaman kerja, faktor loyalitas, faktor pelatihan, dan faktor sarana dan prasarana. Teori tersebut juga diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Hubeis (2015:56) yang menjelaskan bahwa faktor personal memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana faktor personal tersebut meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), pengalaman, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan, sehingga berdasarkan teori tersebut, kemampuan, pengalaman, dan motivasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya ketiga faktor tersebut pada diri karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat dengan signifikan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2016:13) dan Hubeis (2015:56), maka dalam penelitian ini dapat dirancang kerangka berpikir dalam bentuk kerangka konseptual dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber: Oleh Penulis (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis H1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.

Hipotesis H2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.

Hipotesis H3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.

Hipotesis H4. Kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Manullang dan Pakpahan (2014:19) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Manson Melody Retail Medan yang terletak di Jalan Zainul Arifin Gedung Sun Plaza Medan LT. G Blok 30-31.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan selesai dalam waktu 6 bulan dimulai dari Mei 2021 hingga Oktober 2021. Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				Nov 2021
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Observasi Awal	■	■																							
2	Pengajuan Judul			■																						
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■																	
4	Seminar Proposal									■																
5	Persiapan instrumen										■															
6	Pengumpulan data											■	■													
7	Pengolahan data													■	■											
8	Analisis dan evaluasi															■	■									
9	Penulisan laporan																	■	■	■	■					
10	Sidang Meja Hijau																									■

Sumber: Oleh Penulis (2021)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang telah bekerja di atas 1 tahun di PT. Manson Melody Retail Medan yang berada di cabang Sun Plaza Medan, Plaza Medan Fair, Mall Center Point, dan Deli Park Mall. Saat ini jumlah pegawai yang telah bekerja di atas 1 tahun di keempat cabang PT. Manson Melody Retail Medan tersebut sebanyak 186 karyawan, sehingga jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 186 orang karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Namun, jika lebih dari 100 maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel



$e$  = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0,1, maka besarnya sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{186}{1 + 186 (0.1^2)} = \frac{186}{1 + 186 (0.01)} = \frac{186}{2,86} = 65,03$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 65,03 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 65 buah sampel, nilai 65 didapat dari pembulatan 65,03 hasil perhitungan dengan rumus Slovin. 65 orang karyawan yang diambil sebagai responden adalah karyawan yang telah bekerja di atas 1 tahun. Daftar populasi dan sampel yang diambil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Daftar Jumlah Karyawan dan Setiap Posisi Jabatan di PT. Manson Melody Retail Medan**

Posisi	Populasi	Sampel
<i>Operational Manager</i>	4	1
<i>Merchandise Manager</i>	4	1
<i>Distrik Manager</i>	4	1
<i>Store Manager</i>	4	1
<i>Assistant Manager</i>	8	2
<i>Pic Visual Merchandise</i>	12	3
<i>Store Staff</i>	150	54
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>65</b>

Sumber: PT. Manson Melody Retail Medan (2021)

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. teknik penentuan sampel dapat dikelompokkan

menjadi dua, yaitu: Teknik pengambilan sampel pertama adalah *Probability Sampling* dan kedua adalah *Nonprobability Sampling*.

Beberapa teknik sampling yang termasuk ke dalam kelompok *probability sampling* antara lain: *simple random sampling*, *systematic random sampling*, *stratified random sampling*, *area (cluster) sampling* dan *multi stage sampling*. Sedangkan yang termasuk ke dalam jenis *nonprobability sampling* antara lain: *purposive sampling*, *accidental sampling*, *quota sampling*, *snowball sampling*, dan *sampling jenuh*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu dengan teknik *simple random sampling* dimana penelitian ini menentukan sampel berdasarkan presentase dari populasi yang digunakan sebesar 35% dari jumlah populasi per divisi.

### **3. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **4. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **a. Variabel Dependen (Y)**

Manullang dan Pakpahan (2014:36) menjelaskan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### **b. Variabel Independen (X)**

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Hal ini

dapat diartikan bahwa variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kemampuan ( $X_1$ )
- 2) Pengalaman Kerja ( $X_2$ )
- 3) Motivasi Kerja ( $X_3$ )

## **2. Definisi Operasional**

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur.

Sugiyono (2016:134) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini

memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian dengan disajikan ke dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kemampuan (X <sub>1</sub> )	Segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.  Kertajaya (2016:27)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Pengalaman  Kertajaya (2016:29)	1. Pengetahuan karyawan mengenai bidang kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya termasuk menghadapi berbagai masalah yang muncul sebagai bagian dari kendala yang dihadapi karyawan. 2. Keterampilan karyawan dalam menggunakan berbagai fasilitas dan peralatan yang mendukung penyelesaian tugas dan tanggung jawab mereka serta penguasaan karyawan terhadap berbagai teknik dan aturan pengerjaan tugas. 3. Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas yang mereka terima dari awal tugas diterima hingga hasil tugas diserahkan. 4. Banyaknya pengalaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sejenis dan berhubungan erat dengan tugas dan tanggung jawab karyawan saat ini.	<i>Likert</i>
2	Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	Lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.  Syukur (2016:74)	1. Masa Bekerja 2. Kuantitas Hasil Pekerjaan 3. Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan 4. Sikap Menghadapi Masalah 5. Pengamatan  Syukur (2016:84)	1. Masa kerja dihitung dengan lamanya seorang karyawan bekerja untuk suatu bidang pekerjaan tertentu. 2. Banyaknya tugas yang telah berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan baik di perusahaan yang saat ini karyawan bekerja atau di perusahaan sebelumnya.	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>3. Durasi waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.</p> <p>4. Sikap yang ditunjukkan karyawan di saat karyawan menemukan berbagai masalah atau kendala mengenai tugas pekerjaan yang diberikan.</p> <p>5. Pengamatan yang dilakukan seorang karyawan terhadap suatu kegiatan atau informasi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka di perusahaan.</p>	
3	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<p>Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.</p> <p>Rivai (2014:215)</p>	<p>1. Motif 2. Harapan 3. Insentif</p> <p>Rivai (2014:217)</p>	<p>1. Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja.</p> <p>2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.</p> <p>3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.</p>	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.</p> <p>Mangkunegara (2016:67)</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim</p> <p>Mangkunegara (2016:69)</p>	<p>1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.</p> <p>2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				dengan target waktu yang ditentukan. 4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat	

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2021)

### E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Manullang dan Pakpahan (2014:98) menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert***

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Kuesioner atau Angket**

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

### **2. Wawancara**

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan PT. Manson Melody Retail Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.



## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Manullang dan Pakpahan (2014:96) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuesioner, diperlukan uji validitas dari setiap pertanyaan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden. Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

#### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari

variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang

digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

**a. Uji Normalitas**

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada jika asumsi ini dilanggar.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

## 2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*.

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

## 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi

ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Sedangkan Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dinamakan terdapat masalah multikolinearitas jika terjadi korelasi, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1)  $VIF > 10$  dan  $Tolerance\ value < 0,1$  artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2)  $VIF < 10$  dan  $Tolerance\ value > 0,1$  artinya tidak terdapat multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Sujarweni (2016:232) menyatakan bahwa tujuan dari asumsi regresi linier berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Peneliti dapat mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dengan melihat pada grafik *Scatterplot*. Titik-titik dalam grafik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Manullang dan Pakpahan (2014:200) dan Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.

- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model persamaan dengan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas Kemampuan

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas Pengalaman Kerja



$X_3$  = Variabel Bebas Motivasi Kerja

$e$  = *Error term* (Kesalahan Penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) dapat digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Sugiyono (2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t$  tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

##### **Pengujian $X_1$ :**

- 1)  $H_0: \beta_1 = 0$ , artinya kemampuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
- 2)  $H_a: \beta_1 \neq 0$ , artinya kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.

**Pengujian  $X_2$ :**

- 1)  $H_0: \beta_2 = 0$ , artinya pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
- 2)  $H_a: \beta_2 \neq 0$ , artinya pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.

**Pengujian  $X_3$ :**

- 1)  $H_0: \beta_3 = 0$ , artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
- 2)  $H_a: \beta_3 \neq 0$ , artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai Signifikan  $> 0,05$ .
- 2) Tolak  $H_0$  (Terima  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  (jika  $t_{hitung}$  negatif) atau nilai signifikan  $> 0,05$ .

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) Ho:  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).
- 2) Ha: minimal 1  $\neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima Ho (tolak Ha), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ .
- 2) Tolak Ho (terima Ha), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Hasil yang lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Peneliti dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan  $x$  terhadap  $y$  dengan menggunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel  $X$  terhadap  $Y$ , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

$D$  = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah PT. Manson Melody Retail Medan**

Latarbelakang berdirinya perusahaan ini pada awalnya karena melihat Provinsi Sumatera Utara pada umumnya dan Kota Medan pada khususnya merupakan daerah potensial untuk memasarkan produk jeans, maka didirikanlah perusahaan yang menaungi *brand Levi's* yang ada di seluruh Indonesia yang memiliki cabang di Kota Medan, serta membuka cabang lainnya di berbagai kota besar di Indonesia.

PT. Manson Melody Retail adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan berbagai produk retail pakaian. Berdiri sejak tahun 1999. Dimana dalam kegiatan operasionalnya perusahaan mengalami masa naik turun yang berpengaruh besar terhadap perusahaan, namun usaha harus tetap berjalan. Dengan mengandalkan segenap potensi yang dimiliki, baik potensi sumber daya maupun peluang yang diberikan oleh pasar, maka jadilah PT. Manson Melody Retail yang menaungi *brand Levi's* sebagai salah satu perusahaan yang akrab di telinga masyarakat dan dipertimbangkan keberadaannya oleh para pesaingnya.

###### **b. Visi dan Misi Perusahaan**

###### **1) Visi**

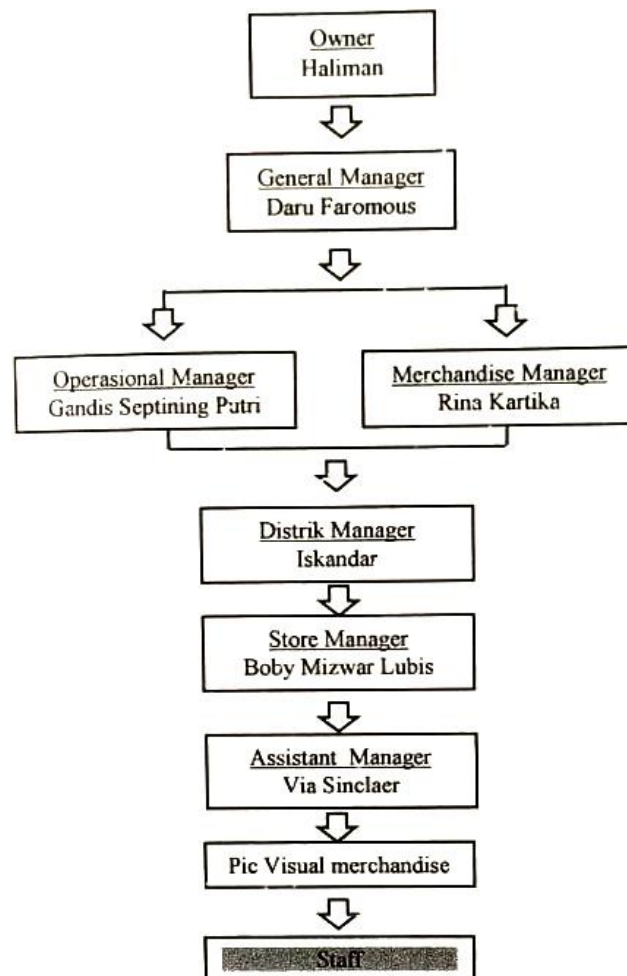
Visi PT. Manson Melody Retail Medan adalah "*to be the best and the biggest brand apparel retailing*".

## 2) Misi

Misi dari PT. Manson Melody Retail Medan adalah “*to make me people feel good and look great*”.

### c. Struktur Organisasi PT. Manson Melody Retail Medan

Struktur organisasi yang digunakan pada PT. Manson Melody Retail Medan berbentuk Struktur Garis yakni kekuasaan mengalir secara vertikal dari tingkat paling atas ke tingkat menengah, lalu sampai di tingkat bawah. Adapun Struktur Organisasi pada PT. Manson Melody Retail Medan dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari PT. Manson Melody Retail Medan**

*Sumber: Unit SDM PT. Manson Melody Retail Medan (2021)*

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 65 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, s.d tabel 4.6 berikut ini:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	30	46,2
	Wanita	35	53,8
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 65 responden, sebanyak 30 responden (46,2%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 35 responden (53,8%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Manson Melody Retail Medan lebih banyak yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan pelamar berjenis kelamin wanita pada saat proses rekrutmen kecuali di posisi-posisi tertentu.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Karakteristik</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	6	9,2
	21 - 25 Tahun	12	18,5
	26 - 30 Tahun	17	26,2
	31 - 35 Tahun	11	16,9
	36 - 40 Tahun	10	15,4
	41 - 45 Tahun	5	7,7
	Di Atas 45 Tahun	4	6,2
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 65 responden, sebanyak 6 responden (9,2%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 12 responden (18,5%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 17 responden (26,2%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 11 responden (16,9%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 10 responden (15,4%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 5 responden (7,7%) berusia di antara 41-45 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 4 responden (6,2%) berusia di atas 45 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di 26-30 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 26,2%. Hal ini dikarenakan perusahaan sering menerima lowongan kerja yang membutuhkan pengalaman dan minimal tamatan Strata-1 sehingga membuat rata-rata pegawai berusia di atas 25 tahun.

### **c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:



Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Karakteristik</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	23	35,4
	D3	4	6,2
	Strata-1	37	56,9
	Strata-2	1	1,5
	Strata-3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 65 responden, sebanyak 23 responden (35,4%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 4 responden (6,2%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 37 responden (56,9%) berpendidikan terakhir Strata-1, sebanyak 1 responden (1,5%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir Strata-1 yang paling dominan yaitu sebesar 56,9% dengan jumlah yang cukup jauh berbeda dengan tamatan SMA/SMK dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan pelamar kerja yang berpendidikan strata-1 terutama di posisi tertentu.

#### **d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Masa Bekerja	Di Bawah 1 Tahun	0	0,0
	1 - 2 Tahun	12	18,5
	3 - 4 Tahun	12	18,5
	5 - 6 Tahun	14	21,5
	7 - 8 Tahun	10	15,4
	9 - 10 Tahun	8	12,3
	Di Atas 10 Tahun	9	13,8
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 65 responden, sebanyak 0 responden (0,0%) memiliki masa kerja di bawah 1 tahun, sebanyak 12 responden (18,5%) memiliki masa kerja 1-2 tahun, sebanyak 12 responden (18,5%) memiliki masa kerja 3-4 tahun, sebanyak 14 responden (21,5%) memiliki masa kerja 5-6 tahun, sebanyak 10 responden (15,4%) memiliki masa kerja 7-8 tahun, sebanyak 8 responden (12,3%) memiliki masa kerja 9-10 tahun, dan sisanya sebanyak 10 responden (13,8%) memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 5-6 tahun merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 21,5%.

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	23	35,4
	Menikah	38	58,5
	Janda/Duda	4	6,2
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 65 responden, sebanyak 23 responden (35,4%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 38 responden (58,5%) berstatus menikah, dan sisanya 4 orang responden (6,2%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT. Manson Melody Retail Medan sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 58,5%.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

**Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00–1,80	Sangat Tidak Baik
1,81–2,60	Tidak Baik
2,61–3,40	Kurang Baik
3,41–4,20	Baik
4,21–5.00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2016:216)*

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

#### a. Kemampuan ( $X_1$ )

Variabel Kemampuan ( $X_1$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Pengetahuan ( $X_{1-1}$ ), Keterampilan ( $X_{1-2}$ ), Sikap ( $X_{1-3}$ ), dan Pengalaman ( $X_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.7 s/d tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan mudah		Karyawan memahami segala tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1	1,5
Tidak Setuju	4	6,2	3	4,6
Netral	4	6,2	8	12,3
Setuju	31	47,7	35	53,8
Sangat Setuju	25	38,5	18	27,7
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1538</b>		<b>4,0154</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pengetahuan (tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan mudah”, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1538 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan mudah sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memahami segala tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik”, sebanyak 35 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan 18 responden (27,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0154 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memahami segala tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik sudah baik.

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu mengikuti dan menjalankan semua rencana tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik		Karyawan mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana di perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	1	1,5
Tidak Setuju	5	7,7	4	6,2
Netral	5	7,7	6	9,2
Setuju	29	44,6	34	52,3
Sangat Setuju	24	36,9	20	30,8
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0462</b>		<b>4,0462</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Keterampilan (tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu mengikuti dan menjalankan semua rencana tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik”, sebanyak 29 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 24 responden (36,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0462 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu mengikuti dan menjalankan semua rencana tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana di perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja”, sebanyak 34 responden (52,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0462 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan segala sarana dan prasarana di perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja sudah baik.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu mengerjakan setiap pekerjaannya dengan tenang		Karyawan akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya walaupun mendapatkan berbagai kendala	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	2	3,1
Tidak Setuju	3	4,6	3	4,6
Netral	4	6,2	5	7,7
Setuju	36	55,4	30	46,2
Sangat Setuju	21	32,3	25	38,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1231</b>		<b>4,1231</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Sikap (tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu mengerjakan setiap pekerjaannya dengan tenang”, sebanyak 36 responden (55,4%) menyatakan setuju, dan 21 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1231 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu mengerjakan setiap pekerjaannya dengan tenang sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya walaupun mendapatkan berbagai kendala”, sebanyak 30 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 25 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1231 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya walaupun mendapatkan berbagai kendala sudah baik.

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini dijalani		Karyawan mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah pada pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	1	1,5
Tidak Setuju	6	9,2	4	6,2
Netral	6	9,2	6	9,2
Setuju	27	41,5	35	53,8
Sangat Setuju	24	36,9	19	29,2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0000</b>		<b>4,0308</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pengalaman (tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini dijalani”, sebanyak 27 responden (41,5%) menyatakan setuju, dan 24 responden (36,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sudah cukup lama bekerja di posisi yang saat ini dijalani sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah pada pekerjaannya”, sebanyak 35 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan 19 responden (29,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0308 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah pada pekerjaannya sudah baik.

## b. Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator terdiri dari Masa Bekerja ( $X_{2-1}$ ), Kuantitas Hasil Pekerjaan ( $X_{2-2}$ ), Kecepatan Penyelesaian ( $X_{2-3}$ ), Sikap Menghadapi Masalah ( $X_{2-4}$ ), dan Pengamatan ( $X_{2-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 s/d tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Bekerja ( $X_{2.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini untuk memahami segala tugas dan tanggung jawabnya		Karyawan pernah bekerja di posisi yang hampir serupa sebelumnya, sehingga karyawan sudah cukup terbiasa dengan tugas yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	1	1,5
Tidak Setuju	1	1,5	7	10,8
Netral	4	6,2	7	10,8
Setuju	34	52,3	31	47,7
Sangat Setuju	24	36,9	19	29,2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1846</b>		<b>3,9231</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Masa Bekerja (tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini untuk memahami segala tugas dan tanggung jawabnya”, sebanyak 34 responden (52,3%) menyatakan setuju, dan 24 responden (36,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1846 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini untuk memahami segala tugas dan tanggung jawabnya sudah baik.



- 2) Untuk item “Karyawan pernah bekerja di posisi yang hampir serupa sebelumnya, sehingga karyawan sudah cukup terbiasa dengan tugas yang diberikan”, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (29,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9231 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan pernah bekerja di posisi yang hampir serupa sebelumnya, sehingga karyawan sudah cukup terbiasa dengan tugas yang diberikan sudah baik.

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Hasil Pekerjaan (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan telah mampu meningkatkan volume hasil kerja dari pekerjaannya		Karyawan telah menyelesaikan sangat banyak pekerjaan sehingga telah terbiasa menyelesaikannya dengan cukup mudah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	4,6	4	6,2
Tidak Setuju	4	6,2	1	1,5
Netral	8	12,3	4	6,2
Setuju	30	46,2	31	47,7
Sangat Setuju	20	30,8	25	38,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,9231</b>		<b>4,1077</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kuantitas Hasil Pekerjaan (tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan telah mampu meningkatkan volume hasil kerja dari pekerjaannya”, sebanyak 30 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 20 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9231 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah mampu meningkatkan volume hasil kerja dari pekerjaannya sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan telah menyelesaikan sangat banyak pekerjaan sehingga telah terbiasa menyelesaikannya dengan cukup mudah”, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1077 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah menyelesaikan sangat banyak pekerjaan sehingga telah terbiasa menyelesaikannya dengan cukup mudah sudah baik.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecepatan Penyelesaian (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah		Karyawan mampu menyelesaikan tugas sebelum deadline waktu yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	2	3,1
Tidak Setuju	3	4,6	3	4,6
Netral	10	15,4	4	6,2
Setuju	28	43,1	31	47,7
Sangat Setuju	22	33,8	25	38,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0000</b>		<b>4,1385</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kecepatan Penyelesaian (tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah”, sebanyak 28 responden (43,1%) menyatakan setuju, dan 22 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan tugas sebelum deadline waktu yang diberikan perusahaan”, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1385 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas sebelum deadline waktu yang diberikan perusahaan sudah baik.

**. Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap Menghadapi Masalah (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu menghadapi permasalahan yang muncul dengan tenang		Karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	1	1,5
Tidak Setuju	3	4,6	4	6,2
Netral	6	9,2	11	16,9
Setuju	29	44,6	35	53,8
Sangat Setuju	25	38,5	14	21,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1077</b>		<b>3,8769</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Sikap Menghadapi Masalah (tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu menghadapi permasalahan yang muncul dengan tenang”, sebanyak 29 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 25 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1077 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menghadapi permasalahan yang muncul dengan tenang sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul”, sebanyak 35 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (21,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8769 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul sudah baik.

**Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengamatan (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan suka mencari berbagai pengetahuan baru di berbagai media dan buku		Karyawan suka mengamati pekerjaan orang lain dengan harapan ada sesuatu yang dapat dipelajari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	2	3,1
Tidak Setuju	3	4,6	4	6,2
Netral	5	7,7	6	9,2
Setuju	37	56,9	27	41,5
Sangat Setuju	19	29,2	26	40,0
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0769</b>		<b>4,0923</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pengamatan (tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan suka mencari berbagai pengetahuan baru di berbagai media dan buku”, sebanyak 37 responden (56,9%) menyatakan setuju, dan 19 responden (29,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0769 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan suka mencari berbagai pengetahuan baru di berbagai media dan buku sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan suka mengamati pekerjaan orang lain dengan harapan ada sesuatu yang dapat dipelajari”, sebanyak 27 responden (41,5%) menyatakan setuju, dan 26 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan suka mengamati pekerjaan orang lain dengan harapan ada sesuatu yang dapat dipelajari sudah baik.

### c. Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Motif ( $X_{3-1}$ ), Harapan ( $X_{3-2}$ ), dan Insentif ( $X_{3-3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.16 s/d tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif ( $X_{3-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan		Karyawan mendapatkan status sosial yang lebih baik dengan bekerja di perusahaan ini		Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	3	4,6	2	3,1
Tidak Setuju	5	7,7	4	6,2	7	10,8
Netral	10	15,4	6	9,2	8	12,3
Setuju	26	40,0	25	38,5	22	33,8
Sangat Setuju	22	33,8	27	41,5	26	40,0
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,9385</b>		<b>4,0615</b>		<b>3,9692</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Motif (tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”, sebanyak 26 responden

- (40,0%) menyatakan setuju, dan 22 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9385 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja di perusahaan untuk mendapatkan karir yang memuaskan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mendapatkan status sosial yang lebih baik dengan bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 25 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 27 responden (41,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0615 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan status sosial yang lebih baik dengan bekerja di perusahaan ini sudah baik.
- 3) Untuk item “Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 22 responden (33,8%) menyatakan setuju, dan 26 responden (40,%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9692 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini sudah baik.

**Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan ( $X_{3.2}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini		Karyawan akan mendapatkan karir yang terus meningkat dengan terus bekerja di perusahaan ini		Karyawan mendapatkan gaji yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	7,7	2	3,1	2	3,1
Tidak Setuju	2	3,1	4	6,2	5	7,7
Netral	10	15,4	7	10,8	8	12,3
Setuju	29	44,6	31	47,7	23	35,4
Sangat Setuju	19	29,2	21	32,3	27	41,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,8462</b>		<b>4,0000</b>		<b>4,0462</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Harapan (tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 29 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 19 responden (29,%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8462 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan akan memiliki karir yang terus meningkat jika karyawan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 31 responden (47,7%) menyatakan setuju, dan 21 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan memiliki karir yang terus meningkat jika karyawan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini sudah baik.
- 3) Untuk item “Karyawan mendapatkan penghasilan seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 23 responden (35,4%) menyatakan setuju, dan 27 responden (41,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0462 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan penghasilan seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini sudah baik.

**Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan mendapatkan insentif yang besar jika mampu terus bekerja dengan baik		Karyawan terdorong untuk terus bekerja lebih giat karena insentif yang ditawarkan		Karyawan mendapatkan berbagai insentif yang besar jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	1	1,5	2	3,1
Tidak Setuju	3	4,6	4	6,2	6	9,2
Netral	8	12,3	12	18,5	10	15,4
Setuju	30	46,2	27	41,5	25	38,5
Sangat Setuju	22	33,8	21	32,3	22	33,8
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0308</b>		<b>3,9692</b>		<b>3,9077</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Insentif (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mendapatkan insentif yang besar jika mampu terus bekerja dengan baik”, sebanyak 30 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 22 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0308 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan insentif yang besar jika mampu terus bekerja dengan baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan terdorong untuk terus bekerja lebih giat karena insentif yang ditawarkan”, sebanyak 27 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 21 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9692 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan terdorong untuk terus bekerja lebih giat karena insentif yang ditawarkan sudah baik.



- 3) Untuk item “Karyawan mendapatkan berbagai insentif yang besar jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 25 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 22 responden (33,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9077 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan berbagai insentif yang besar jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah baik.

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ ), Kuantitas Kerja ( $Y_{1-2}$ ), Pemanfaatan Waktu ( $Y_{1-3}$ ), dan Kerjasama Tim ( $Y_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19 s/d tabel 4.22 sebagai berikut:

**Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja ( $Y_{1-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan perusahaan		Karyawan selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	2	3,1
Tidak Setuju	5	7,7	3	4,6
Netral	4	6,2	3	4,6
Setuju	34	52,3	29	44,6
Sangat Setuju	20	30,8	28	43,1
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0000</b>		<b>4,2000</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Produktivitas Kerja (tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 34 responden (52,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standar yang ditetapkan perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan pimpinan”, sebanyak 29 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 28 responden (43,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2000 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan pimpinan sangat baik.

**Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu		Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan tanpa kendala yang berarti	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	2	3,1
Tidak Setuju	5	7,7	3	4,6
Netral	4	6,2	9	13,8
Setuju	22	33,8	27	41,5
Sangat Setuju	32	49,2	24	36,9
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1846</b>		<b>4,0462</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kuantitas Kerja (tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu”, sebanyak 22 responden (33,8%) menyatakan setuju, dan 32 responden (49,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1846 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan tanpa kendala yang berarti”, sebanyak 27 responden (41,5%) menyatakan setuju, dan 24 responden (36,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0462 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan tanpa kendala yang berarti sudah baik.

**Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y1.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan		Karyawan mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari jika memiliki waktu luang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	1	1,5
Tidak Setuju	3	4,6	2	3,1
Netral	7	10,8	6	9,2
Setuju	29	44,6	33	50,8
Sangat Setuju	24	36,9	23	35,4
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0769</b>		<b>4,1538</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pemanfaatan Waktu (tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan”, sebanyak 29 responden (44,6%) menyatakan setuju, dan 24 responden (36,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0769 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan hanya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pekerjaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari jika memiliki waktu luang”, sebanyak 33 responden (50,8%) menyatakan setuju, dan 23 responden (35,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1538 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan esok hari jika memiliki waktu luang sudah baik.

**Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim (Y<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik		Karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya jika memiliki kerjasama tim yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,1	1	1,5
Tidak Setuju	1	1,5	3	4,6
Netral	6	9,2	7	10,8
Setuju	30	46,2	32	49,2
Sangat Setuju	26	40,0	22	33,8
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>	<b>65</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1846</b>		<b>4,0923</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kerjasama Tim (tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik”, sebanyak 30 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 26 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1846 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya jika memiliki kerjasama tim yang baik”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya jika memiliki kerjasama tim yang baik sudah baik.

#### **4. Uji Kualitas Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

##### **a. Uji Validitas**

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan

dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kemampuan ( $X_1$ )**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,534	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,663	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,696	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,670	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,740	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,774	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,558	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,807	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kemampuan ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti

valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	X <sub>2-1,1</sub>	0,657	0,3	Valid
2	X <sub>2-1,2</sub>	0,587	0,3	Valid
3	X <sub>2-2,1</sub>	0,541	0,3	Valid
4	X <sub>2-2,2</sub>	0,841	0,3	Valid
5	X <sub>2-3,1</sub>	0,776	0,3	Valid
6	X <sub>2-3,2</sub>	0,846	0,3	Valid
7	X <sub>2-4,1</sub>	0,858	0,3	Valid
8	X <sub>2-4,2</sub>	0,563	0,3	Valid
9	X <sub>2-5,1</sub>	0,728	0,3	Valid
10	X <sub>2-5,2</sub>	0,740	0,3	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Hasil pengujian validitas tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r<sub>hitung</sub> dari setiap butir pertanyaan variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Pertanyaan ke -	Simbol	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keterangan
1	X <sub>3-1,1</sub>	0,632	0,3	Valid
2	X <sub>3-1,2</sub>	0,658	0,3	Valid
3	X <sub>3-1,3</sub>	0,723	0,3	Valid
4	X <sub>3-2,1</sub>	0,774	0,3	Valid
5	X <sub>3-2,2</sub>	0,709	0,3	Valid
6	X <sub>3-2,3</sub>	0,711	0,3	Valid
7	X <sub>3-3,1</sub>	0,786	0,3	Valid
8	X <sub>3-3,2</sub>	0,630	0,3	Valid
9	X <sub>3-3,3</sub>	0,646	0,3	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Hasil pengujian validitas tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,558	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,554	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,580	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,638	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,802	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,562	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,719	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,751	0,3	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Hasil pengujian validitas tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan



konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.7$  maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kemampuan ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Kemampuan ( $X_1$ )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,895</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,895. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kemampuan ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,924</b>	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,924. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics	
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,912</b>	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,912. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Kinerja Karyawan (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,879</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

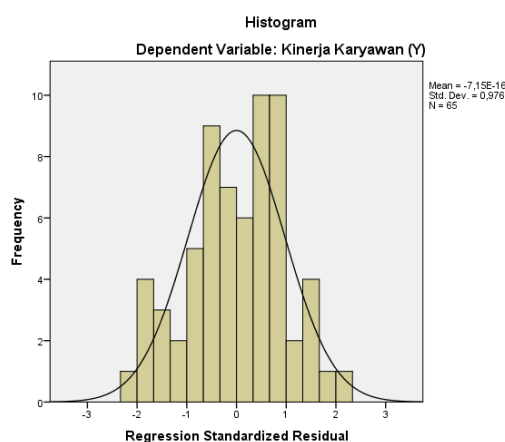
Hasil pengujian tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,879. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

#### 1) Kurva Histogram

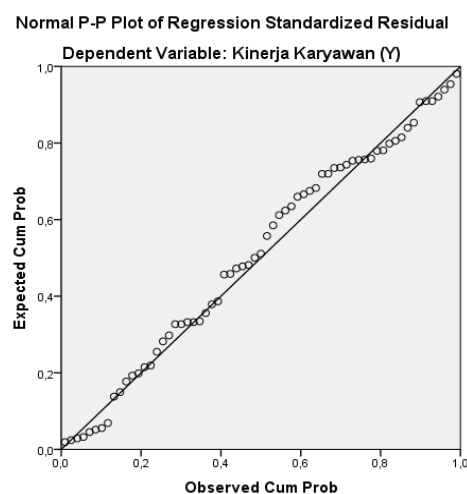
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



**Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 65 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

## 2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Setelah data diuji dengan histogram dan P-P Plot, maka data dapat dilakukan pengujian lanjutan untuk normalitas data dengan pendekatan

statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Uji Kolmogorov-Sminov dilakukan dengan menggunakan nilai residual hasil regresi dari data. Adapun pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas data dapat dilihat dari aturan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.31 berikut:

**Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		65
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,72978581
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,079
	<i>Positive</i>	0,059
	<i>Negative</i>	-0,079
<i>Test Statistic</i>		0,079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai

signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

#### b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

**Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		Kesimpulan
		<i>Collinearity Statistics</i>		
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1	(Constant)			
	Kemampuan (X <sub>1</sub> )	<b>0,220</b>	<b>4,553</b>	Tidak ada Masalah Multikolinearitas
	Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,175</b>	<b>5,703</b>	Tidak ada Masalah Multikolinearitas
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,247</b>	<b>4,046</b>	Tidak ada Masalah Multikolinearitas

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

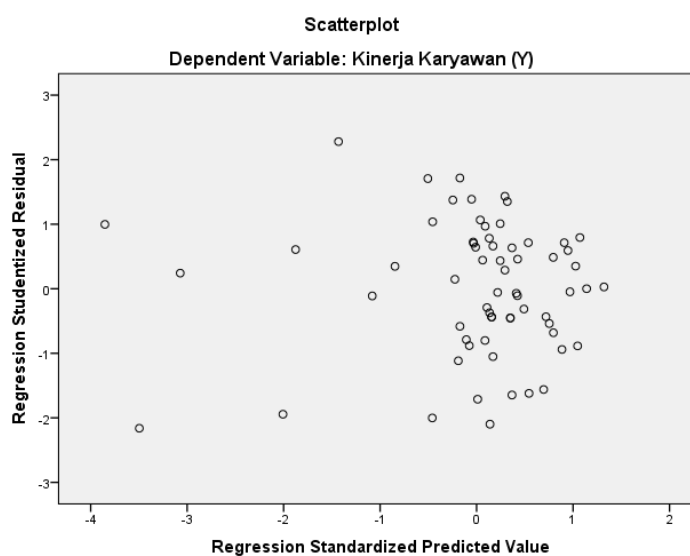
- 1) Variabel Kemampuan ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,220 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,553 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,175 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,703 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,247 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,046 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot***

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 65 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:



- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.33 berikut:

**Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		t	Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	4,128	0,000	
	Kemampuan (X <sub>1</sub> )	-0,191	<b>0,849</b>	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	0,720	<b>0,474</b>	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	-0,964	<b>0,154</b>	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
<b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kemampuan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,849, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kemampuan (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0,474, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel

bebas Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

- 3) Pada tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_3$ ) adalah 0,154, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dan Uji Glejser menunjukkan bahwa Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas.

## **6. Uji Regresi Linear Berganda**

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.33. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Kesimpulan Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	<b>2,303</b>	1,310		
	Kemampuan (X <sub>1</sub> )	<b>0,441</b>	0,084	0,446	<b>Positif</b>
	Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,257</b>	0,072	0,341	<b>Positif</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,164</b>	0,062	0,212	<b>Positif</b>
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>					

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,303. Nilai regresi dari Kemampuan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,441, nilai regresi dari Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,257, dan nilai dari Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,164. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = 2,303 + 0,441X_1 + 0,257X_2 + 0,164X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Kemampuan (X<sub>1</sub>), variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>), maupun ada variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 2,303. Artinya tanpa kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja tingkat kinerja karyawan telah ada sebesar 2,303 satuan.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,441 satuan (44,1%).

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,257 satuan (25,7%).
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,164 satuan (16,4%).

Berdasarkan Tabel 4.33 hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Kemampuan ( $X_1$ ) karena memiliki nilai beta terbesar yaitu sebesar 0,441 sedangkan untuk variabel bebas yang lain nilai Beta yang dihasilkan masih lebih kecil dari variabel Kemampuan ( $X_1$ ).

## 7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 65 - 4 = 61$ . Maka ketikkan  $=tinv(0,05;61)$  pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{tabel}$  sebesar 2,000. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut:

**Tabel 4.35. Hasil Uji-t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,303	1,310		1,759	0,084
Kemampuan (X <sub>1</sub> )	0,441	0,084	0,446	<b>5,276</b>	<b>0,000</b>
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	0,257	0,072	0,341	<b>3,600</b>	<b>0,001</b>
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,164	0,062	0,212	<b>2,659</b>	<b>0,010</b>
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>					

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 4.35 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

**1) Pengaruh Kemampuan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X<sub>1</sub>) sebesar 5,276, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 5,276 lebih besar dari 2,000. Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan (X<sub>1</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kemampuan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y).

**2) Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,600, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,600 lebih besar dari 2,000. Nilai signifikan t dari variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y).

**3) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,659, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,659 lebih besar dari 2,000. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,010 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y).

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1806,256	3	602,085	<b>191,789</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	<i>Residual</i>	191,498	61	3,139		
	<i>Total</i>	1997,754	64			
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Kemampuan (X<sub>1</sub>), Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 191,789. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

$F_{tabel}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel.

Sehingga  $n = 65$  dan  $k = 4$ . Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 65 - 4 = 61$$

$F_{tabel}$  yang dihasilkan dengan  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 61 adalah 2,755. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus  $=FINV(0,05;3;61)$  sehingga

dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,755, maka bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 191,789 lebih besar dari 2,755. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ).

## 8. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

**Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	<b>0,951<sup>a</sup></b>	<b>0,904</b>	0,899	1,77181
<b>Predictors: (Constant), Kemampuan (<math>X_1</math>), Pengalaman Kerja (<math>X_2</math>), Motivasi Kerja (<math>X_3</math>)</b>				
<b>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut:



- a. Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,904 yang mengindikasikan bahwa 90,4% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 9,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti insentif, semangat kerja, pelatihan, pengembangan karir, dan lain sebagainya.
- b. Nilai *R* yang dihasilkan sebesar 0,951 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kemampuan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan nilai *R* yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai *R* yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.38 berikut ini:

**Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi**

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
<b>0,8–0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

Karena nilai *R* yang dihasilkan sebesar 0,951 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dengan menggunakan alat analisis melalui aplikasi SPSS 24.0 maka akan dilakukan pembahasan terhadap hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

## 1. Hipotesis H<sub>1</sub>

Bahwa: “kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan”. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,441 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,276 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05) telah teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kemampuan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kemampuan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kemampuan yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani (2017) serta Arini, MMukzam, dan Ruhana (2015) yang menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: karyawan belum mampu meminimalisir kemungkinan munculnya masalah pada pekerjaannya, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan melalui kemampuan telah terjawab.

## 2. Hipotesis H<sub>2</sub>

Bahwa: “pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan”. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,257 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,600 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05) telah teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pengalaman kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengalaman kerja yang terdiri dari masa bekerja, kuantitas hasil pekerjaan, kecepatan penyelesaian pekerjaan, sikap menghadapi masalah, dan pengamatan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kotur, dan Anbazhagan (2014) serta Mayarani, Santoso, Riyandaru, dan Wardayati (2017) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: Karyawan belum menyelesaikan cukup banyak tugas-tugasnya sehingga belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan cukup mudah, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan MANSON MELODY Retail Medan melalui pengalaman kerja telah terjawab.

### 3. Hipotesis H<sub>3</sub>

Bahwa: “motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan”. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,164 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,659 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,010 (sig. < 0,05) telah teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani, dan Makian (2016) serta Lawasi dan Triatmanto (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: karyawan belum merasa yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan melalui motivasi kerja telah terjawab.

### 4. Hipotesis H<sub>4</sub>

Bahwa: “kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y)

PT. Manson Melody Retail Medan”. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 191,789 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,755 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05) telah teruji dan dapat diterima). Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: karyawan tidak menggunakan waktu kerja hanya untuk kepentingan pekerjaan namun juga sering menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan melalui kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja telah terjawab.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.
4. Kemampuan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manson Melody Retail Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi *general manager* untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan mudah dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan memperhatikan karyawan yang belum cukup lama bekerja di posisi yang saat ini dijalani. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan memberikan berbagai pelatihan atau diklat untuk posisi yang menjadi tanggung jawab karyawan.

2. Disarankan bagi *general manager* untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang merasa sudah cukup lama bekerja di perusahaan ini untuk memahami segala tugas dan tanggung jawabnya dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan memperhatikan karyawan yang belum mampu menghadapi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang muncul. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menugaskan karyawan yang berpengalaman di posisi yang menjadi tanggung jawab karyawan sebagai mentor untuk membimbing karyawan yang belum berpengalaman di bidang pekerjaannya.
3. Disarankan bagi *general manager* untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang mendapatkan status sosial yang lebih baik dengan bekerja di perusahaan ini dan selanjutnya disarankan juga bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang belum yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini. Solusi yang dapat diterapkan adalah memberikan pengembangan karir dan peningkatan insentif yang adil berdasarkan kinerja karyawan.
4. Disarankan bagi *general manager* untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan pimpinan dan selanjutnya disarankan juga bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang belum mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan tanpa kendala yang berarti. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan kemampuan karyawan melalui berbagai pelatihan yang diberikan secara masif dan terstruktur.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan Kelima belas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Foster, Bill. (2016). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta; PPM.
- Franita, R. (2020). Efektifitas Audit Internal Di Tengah Wabah Covid. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 7(2), 482-488.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubeis, A.V. (2015). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ivancevich, K. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta; Erlangga.
- Kertajaya, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., M. Pakpahan. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moenir, A.S (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Pusat
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Ranupandojo, M. (2014). *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. Yogyakarta; BPFE.
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.



- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Rusiadi., N. Subianto., dan R. Hidayat., (2016). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia- Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Samrin, Y. R., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, M. I. I. BUSINESS MODEL FOR SMALL INDUSTRY: A CASE OF CLAMSHELL CRAFTS IN TANJUNG BALAI, NORTH SUMATRA.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sebayang, S. A. (2018). Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Terhadap Alih Fungsi Lahan Pertanian Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sirait, J. T. (2016) Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta; Grasindo
- Soegandhi, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunarto. (2015). *Manajemen Karyawan Yogyakarta*; AMUS.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Syukur. (2016). *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta; PT. Raja Grafindo.

Timpe, A. (2010). *Kepuasan Karyawan Edisi ke-6*. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.

Wibowo, A. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rajawali Pers.

## JURNAL

- Alfiyah, S. E. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik*. BISMA – Bisnis dan Manajemen –Volume 8 No. 2 Februari 2016
- Andayani, N. R., dan P. Makian. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46 p-ISSN: 2337-7887
- Arini, K. R., M. D. Mukzam., I. Ruhana. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 22 No. 1 Mei 2015
- Kotur, B. R., dan S. Anbazhagan. (2014). *Education and Work-Experience - Influence on the Performance*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110. www.iosrjournals.org
- Lawasi, E. S., dan B. Triatmanto. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan (JMDK). Vol. 5, No, 1, 2017.
- Luthfi, R. I., H. Susilo., dan M. F. Riza. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Mayarani, E. I., A. D. D. Santoso., G. B. Riyandaru, dan S. M. Wardayati. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Paru Jember*. Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017) – Jember, 27-28 Oktober 2017 (hal 158-168) ISBN: 978-602-5617-01-0
- Pratama, A. Z. N., dan A. Wardani. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Muqtasid 8(2), 2017: 119-129 Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah.
- Pua, B. M. O., V. P. K. Lengkong., dan D. Woran. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2761-2770
- Puspokusumo, R. A. A. W., L. Cathleen. (2016). *Analisis Pengaruh Ability, Effort Dan Support Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Cabang*

*Plaza Semanggi*. Binus Business Review Vol. 2 No. 2 November 2016: 738-750

Sarboini., J. Surya., dan W. Safiansyah. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi, 1(2), 2017,86-90