

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN PT ADI SATRIA ABADI)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:
Latifah Isnaini Fauzi
13808144009

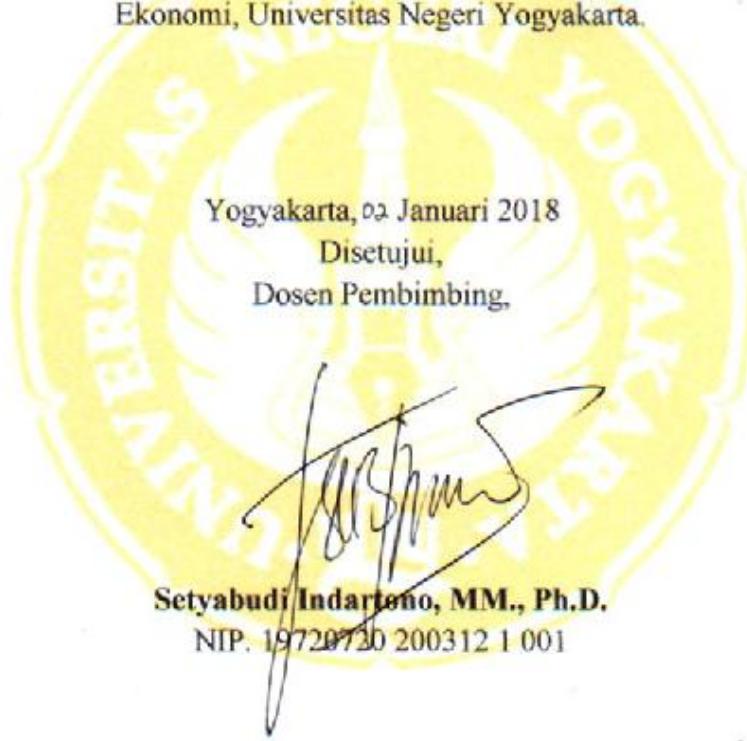
**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN PT ADI SATRIA ABADI)**

Skripsi

Oleh:
LATIFAH ISNAINI FAUZI
NIM. 13808144009

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan
di depan Dewan Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.



Yogyakarta, 02 Januari 2018
Disetujui,
Dosen Pembimbing,

Setyabudi Indarto, MM., Ph.D.
NIP. 19720720 200312 1 001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT ADI SATRIA ABADI)

Oleh:

Latifah Isnaini Fauzi

NIM. 13808144009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 18 Januari 2018 dan dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto,S.E., MBA.	Ketua Penguji		30/1/2018
Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.	Sekretaris Penguji		31/1/2018
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Penguji Utama		30/1/2018

Yogyakarta, 05 Februari 2018
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Latifah Isnaini Fauzi

NIM : 13808144009

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 15 Desember 2017

Yang menyatakan,



Latifah Isnaini Fauzi

NIM. 13808144009

MOTTO

Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu adalah untuk dirinya sendiri

(QS Al Ankabut [29]:6)

Barangsiapa bersungguh-sungguh, ia akan mendapatkan

*Bukan kesulitan yang membuat kita takut,
tapi ketakutan yang membuat kita sulit.*

(Ali Bin Abi Thalib)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk Ayah Fauzi, Ibu Imrohatun, Mbak Ela dan Adik Udin yang
selalu mendukung saya, terima kasih

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN PT ADI SATRIA ABADI)**

Oleh:
Latifah Isnaini Fauzi
NIM. 13808144009

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT ADI SATRIA ABADI). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja yang terjadi terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT ADI SATRIA ABADI.

Desain penelitian ini adalah studi asosiatif kausalitas. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT ADI SATRIA ABADI yang memiliki 230 karyawan. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode dari Hair et.al dimana jumlah sampel tergantung pada indikator yang digunakan dan data penelitian diperoleh 115 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,207 ($*p<0.05$; $p=0,035$) sehingga disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,291 ($*p<0.05$; $p=0,004$), Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,174 atau 17,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE ON THE
EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF PT ADI SATRIA ABADI
(CASE STUDY OF EMPLOYEES PT ADI SATRIA ABADI)**

By:
Latifah Isnaini Fauzi
NIM. 13808144009

ABSTRACT

The title of research is The Influence Of Motivation And Work Experience On The Employee's Performance of PT Adi Satria Abadi (Case Study Of Employees PT Adi Satria Abadi). The objective of this research was to find out the affects of Motivation and Work Experience on Employee's Performance of PT Adi Satria Abadi. .

This was a assosiative causality study research. The research population was all of the employees on PT Adi Satria Abadi who had 230 employees. The sample selection technique was using method from Hair et.al that the number of samples depends on the indicators used and the research data obtained 115 employees.. The data was analysed by multiple linier regression method.

The result of this research showed: Motivation had positive influence and significant to Employee's Performance with beta value (β) equal to 0,207 ($p <0.05$; $p = 0,035$) so that concluded have positive effect to employee performance. While the work experience had positive influence and significant to Employee's Performance with value of beta (β) of (β) 0.291 (* $p <0.05$; $p = 0.004$), Contribution of influence of work motivation and work experience positively influenced employee's performance of 0.174 or 17,4% while the rest was influenced by other factors which was not investigated in this research.*

Keywords: Work Motivation, Work Experience, Employee's Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. yang telah memberikan karunia, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Uniersitas Negeri Yogyakarta dan Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi saran, nasihat, dan motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd., Narasumber dan Penguji Utama yang telah memberikan masukan dan pertimbangan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
5. Farlianto, MM., Ketua Penguji yang telah memberikan pertimbangan dan masukan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.

6. Agung Utama S.E., M.Si., Dosen Pembimbing Akademik yang telah mendampingi dan mengarahkan saya selama kuliah.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah mendukung selama proses perkuliahan.
8. Teruntuk sahabatku Suci, Rio, Isna, Mella, Esti, Ani, Elfi, Ayu serta teman-teman di asrama AL-Hidayah Pondok Pesantren Wahid Hasyim khususnya adik-adik di Marhalah Jannatul Firdaus memberikan banyak dukungan.
9. Teman-teman Manajemen B 2013 Terima kasih telah berjuang bersama
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan oleh penulis. Harapan penulis, skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain.

Yogyakarta, 10 Januari 2018

Penulis,



Latifah Isnaini Fauzi
NIM. 13808144009

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Motivasi Kerja	16
3. Pengalaman Kerja	20
B. Penelitian yang Relevan	23
C. Kerangka Berpikir	25

D. Paradigma Penelitian.....	28
E. Hipotesis Penelitian.....	29
 BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Teknik Analisis Data.....	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas.....	43
3. Uji Asumsi Klasik	44
4. Uji Hipotesis.....	47
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
b. Uji Delta Koefesien Determinasi (ΔR^2)	48
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Obyek Penelitian	50
1. Sejarah Berdiri PT ADI SATRIA ABADI.....	50
2. Tujuan Perusahaan	51
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	52
B. Hasil Penelitian	53
1. Analisis Deskriptif.....	53
2. Hasil Uji Normalitas	59
3. Hasil Uji Linieritas	60
4. Hasil Uji Multikolinieritas	61
5. Hasil Uji Hipotesis	62
C. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian	64
1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	65
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	66

3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	68
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Keterbatasan Penelitian.....	72
C. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 1 Laporan Hasil Seleksi Produk.....	3
Tabel 2. Data Produksi Sarung Tangan.....	4
Tabel 3. Data <i>pra-survey</i>	5
Tabel 4. Masa Kerja Karyawan.....	6
Tabel 5. Indikator Instrumen Penelitian.....	37
Tabel 6. Hasil <i>Loading factor</i> tahap 1.....	39
Tabel 7. Hasil <i>Loading factor</i> tahap 2.....	40
Tabel 8. Hasil Uji <i>Convergent validity</i>	42
Tabel 9. Hasil Uji <i>Divergent validity</i>	42
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 11. Karakteristik Karyawan PT Adi Satria Abadi Berdasarkan Gender/ Jenis Kelamin	53
Tabel 12. Karakteristik Karyawan PT Adi Satria Abadi Berdasarkan Usia	54
Tabel 13. Karakteristik Karyawan PT Adi Satria Abadi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 14. Karakteristik Karyawan PT Adi Satria Abadi Berdasarkan Lama Bekerja.....	55

Tabel 15. Kategorisasi Motivasi Kerja.....	57
Tabel 16. Kategorisasi Pengalaman Kerja	58
Tabel 17. Kategorisasi Kinerja Karyawan	59
Tabel 18 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 19 Hasil Uji Linieritas.....	61
Tabel 20 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 21 Hasil Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	62
Tabel 22 Ringkasan Hasil Hipotesis	64

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
1. Lembar Kueisioner Karyawan PT ADI SATRIA ABADI	79
2. Hasil Kueisioner Karyawan PT ADI SATRIA ABADI	83
3. Hasil Kategori Responden	87
4. Hasil Data Kategorisasi Kueisoner	90
5. Hasil Uji Validitas (CFA) Tahap 1	93
6. Hasil Uji Validitas (CFA) Tahap 2	94
7. Perhitungan <i>CONVERGENT VALIDITY DAN DIVERGENT VALIDITY</i>	95
8. Hasil Uji Reliabilitas.....	96
9. Hasil Uji Deskriptif.....	97
10. Hasil Uji Kategorisasi	99
11. Hasil Uji Normalitas	100
12. Hasil Uji Linearitas	100
13. Hasil Uji Multikolinieritas	101
14. Hasil Uji Regresi 1 & 2	102
15. Hasil Uji Regresi 3 & 4.....	104
16. Hasil Kofisien Determinasi	107
17. Hasil <i>Correlation</i>	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perusahaan telah menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling memberikan dampak secara langsung pada daya saing sebuah perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Dessler (2000) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk

mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2006) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sehingga dapat dikaitan bahwa motivasi dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Menurut Hasibuan (2002), "Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai". Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak akan mendukung kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

PT Adi Satri Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil khususnya sarung tangan kulit memiliki karyawan berjumlah 230 orang yang terbagi di bidang manajemen, produksi, dan pemasaran. Hasil penelitian terhadap data sekunder dan wawancara singkat dengan pihak

perusahaan menunjukkan bahwa belum optimalnya kualitas kerja dari karyawan PT Adi Satria Abadi. Menurut Sudarmanto (2009) indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Lihat tabel dibawah ini.

Tabel 1. Laporan Hasil Seleksi Produk

Bulan	Kualitas Produk (%)		Total Hasil
	Baik	Permak	Seleksi
Juli	29.733	3.456 (10,41%)	33.189
		(89,59%)	
Agustus	55.445	6.964 (11,15%)	62.409
		(88,85%)	
September	54.340	7.340 (11,99%)	61.680
		(88,01%)	
Oktober	53.996	7.441 (12,11%)	61.437
		(87,89%)	
November	55.701	7.195 (11,44%)	62.896
		(88,56%)	

sumber: Departemen Produksi PT Adi Satria Abadi

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada bulan Juli – November 2016 ada kenaikan pada produk hasil seleksi permak hal itu berarti semakin banyak terjadi kesalahan/kecacatan produk. Pada bulan Juli total produk hasil seleksi permak untuk ketiga baris kerja adalah 10,41% terjadi kenaikan pada bulan agustus hingga oktober menjadi 12,11% sehingga terjadi

kenaikan sekitar 2,30%. Kemudian terjadi kenaikan kinerja ditunjukkan dengan pada bulan november dimana kesalahan produk berkurang menjadi 11,44%, hal tersebut membuktikan bahwa hasil produksi mengalami fluktuatif. Menurut sumber data produksi terjadinya kecacatan produk tidak hanya pada satu baris kerja bahkan ketiga baris kerja, ditandai juga dengan semakin bertambahnya jumlah produksi maka semakin bertambah jumlah hasil seleksi permak. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja atau kinerja karyawan kurang baik.

Tabel 2. Data Produksi Sarung Tangan

PT Adi Satria Abadi (Bulan Juli-November 2016)

Bulan	Target Produksi (Unit/hari)	Jumlah Unit yang dikerjakan per bulan	Total Hari Kerja (Hari)
Juli	3000	33.189	13
Agustus	3000	62.409	22
September	3000	61.680	21
Oktober	3000	61.437	21
November	3000	62.896	22

Sumber: Data Produksi bagian Produksi

Berdasarkan data diatas indikator jumlah pekerjaan dan kuantitas yang harus dikerjakan oleh karyawan belum mencapai pada target perusahaan. Menurut hasil wawancara langsung saya kepada Supervisor Manajemen, Pada PT ADI SATRIA ABADI memiliki bagian-bagian produksi mulai dari bagian pemotongan dan pengeleman bahan, bagian penjahitan dan bagian finishing. Tidak tercapainya target dimungkinkan karena banyak faktor yang

mempengaruhi contohnya seperti tingkat kesulitan design produk, kurangnya waktu pengerjaan, kelelahan, kecapaian, dll. Tingkat kesulitan produk juga berpengaruh pada kinerja karyawan, ketika terlalu banyak pekerjaan dengan model produk yang sulit mereka tidak akan dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan maka diadakan pra-survey kepada 25 orang karyawan. Hasil survey adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Data *pra-survey*

Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan

Variabel	Presentase %
Motivasi	68%
Pengalaman Kerja	16%
Komitmen	4%
Penghargaan	4%
Gaya Kepemimpinan	4%
Loyalitas/Kesetiaan	4%
Karyawan	
Total	100%

Sumber: Lembar Kuisioner Pra Survey kepada 25 karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi. Dimana 17 karyawan memilih motivasi, 4 orang memilih pengalaman kerja,

dan sisanya memilih komitmen, penghargaan, gaya kepemimpinan serta loyalitas.

Kebutuhan untuk aktualisasi diri, berdasarkan pra-survey yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang masih kurang perduli dengan kemajuan kemampuan diri sendiri. Hal ini didukung dengan karyawan yang tidak mengambil kesempatan untuk mengembangkan diri. Kondisi ini akan berpengaruh ketika mereka tidak mampu mengembangkan kemampuannya, maka mereka akan merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya yang dibuktikan dengan tabel 1 terjadi banyak kesalahan pada pekerjaan karyawan.

Kebutuhan sosial menurut pra-survey dan wawancara tulis menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang menikmati bekerja dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat berdampak pada kerja tim, apabila dalam satu tim tidak dapat berkerja sama maka akan terjadi kesalahpahaman atau salah komunikasi.

Sedangkan Pengalaman kerja di buktikan dengan para survey masa kerja karyawan terhadap 25 karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. Masa Kerja Karyawan

Lama Bekerja	Presentase %
5 Tahun	36 %
6 – 10 Tahun	40 %
>10 Tahun	24 %

Sumber: Lembar Kuisioner pra survey terhadap 25 karyawan

Dimana persentase paling rendah adalah karyawan yang masa kerjanya diatas 10 tahun sedangkan paling tinggi adalah persentase karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Berdasarkan indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi *performance* karyawan. Semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu ditempuh seseorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas – tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan untuk tetap kerja pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan PT ADI SATRIA ABADI)**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Terjadinya ketidakstabilan kinerja karyawan ditandai dengan tingkat kesalahan produk yang fluktuatif/tidak stabil.
2. Kurangnya aktualisasi diri karyawan terhadap pekerjaannya, menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan mengembangkan kemampuan dan keahliannya.

3. Kurangnya gairah dan dorongan untuk bekerja dengan baik menyebabkan karyawan merasa bosan pada pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat mencapai target standar perusahaan.
4. Pengalaman kerja karyawan belum cukup membantu karyawan itu sendiri dalam menambah keahlian, pengetahuan dan keterampilan saat mengerjakan tugas-tugasnya.
5. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan karyawan ditandai dengan terjadinya kesalahan karyawan dalam bekerja.
6. Kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam bekerja ditandai dengan masih banyak karyawan yang kurang berpengalaman dalam bekerja.
7. Tata ruang pabrik yang terlalu penuh membuat lingkungan kerja kurang kondusif.
8. Beban kerja yang cukup tinggi menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan target dan belum mencapai standar kerja perusahaan.
9. Kurangnya keefisienan dan kefektifan karyawan dalam bekerja menyebabkan karyawan kurang puas terhadap hasil pekerjaan yang tidak maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan berbagai masalah-masalah yang terjadi pada karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja seperti lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan, motivasi kerja dan pengalaman kerja, maka peneliti membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja yang terjadi pada karyawan PT Adi Satria Abadi.

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT ADI SATRIA ABADI?
2. Bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT ADI SATRIA ABADI?
3. Bagaimana motivasi kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT ADI SATRIA ABADI?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah untuk;

1. menganalisis pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. menganalisis pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.
3. menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala

kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penting dalam bekerja. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Simamora (2004) Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

Disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pengukuran-pengukuran yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mengetahui apakah seseorang karyawan dapat mencapai syarat-syarat yang pekerjaan yang ditentukan perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam pengukuran tersebut harus mencangkup pada indikator pengukur kinerja karyawan seperti yang dikemukakan

oleh Robbins (2006) terdapat 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

- 1) **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Miner (Sudarmanto, 2009) menyatakan unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, yaitu sikap *team work* yang diciptakan antar anggota kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (1999) adalah sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Griffin (2000) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

“Performance is determined by three things: ability, motivation and environment. To perform effectively, one must know how to do the job (ability), must want to do the job (motivation) and must have the proper setting, materials and tools to do the job (environment).”

Sehingga disimpulkan bahwa untuk seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif maka seseorang harus mau melakukan pekerjaannya, memiliki pengaturan tepat

bahan dan alat untuk melakukan pekerjaan dan memiliki dengan kemampuan yang memadai.

d. Efek Kinerja

Kinerja yang baik akan memberikan dampak pada karyawan berikut adalah karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut (Mangkunegara, 2002) yaitu:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistik.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sehingga disimpulkan hasil dari seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah bagaimana seorang karyawan bertanggung jawab dalam mengambil resiko, miliki tujuan yang jelas serta rencana kerja untuk karirnya, dan mengambil kesempatan-kesempatan yang menunjang kinerjanya menjadi semakin baik.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001).

Menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Sehingga motivasi kerja merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Karyawan yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Robbins (2008) teori indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan *Fisiologis*, kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan utama seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu

kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya ketika mereka tidak bekerja lagi.

- 3) Kebutuhan Sosial, jika kebutuhan *fisiologis* dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk saling menyayangi, mengasihi, persahabatan dan saling menerima satu sama lain.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan ini meliputi faktor internal misalnya rasa dihargai, mandiri, dan pencapaian dalam hidup adapun faktor eksternal misalnya kebutuhan diakui, dihormati, memiliki status jelas, dan diperhatikan.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi yang diinginkan. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut David C.Mc.Celland dalam Hasibuan (1996), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- 2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah perilaku yang bersumber dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu yang dapat mempengaruhi dari dalam diri karyawan seperti karakteristik individu. Menurut Atkinson dan Vroom dalam Steers et.al (1996) beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan perbedaan individu dapat berpengaruh pada *performance* seseorang. Kategori karakteristik individu yang berpengaruh pada motivasi yaitu minat sikap dan kebutuhan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Steers et.al (1996) yaitu lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi karakteristik karyawan, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

d. Efek Motivasi Kerja

Sehingga motivasi kerja sangat penting bagi karyawan dalam membangun atau mendorong diri untuk dapat mendapatkan hasil yang optimal seperti tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002), sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembelajaran tentang pekerjaan. Menurut Manullang (1984) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Ranupandojo (1984) 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. Menurut Trijoko (1980) 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.

Sedangkan menurut Foster (2001) karyawan yang tidak dapat bekerja sesuai yang diharapkan ada beberapa penyebab misalnya, karyawan tidak memahami cara mendapatkan informasi, tidak memiliki kompetensi sesuai tugasnya, tidak memiliki akses atau arahan, tidak ingin melaksanakan tugas, tidak yakin dengan pekerjaannya, dan tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hal-hal tersebut akan menjadi alasan karyawan yang tidak memiliki

kinerja baik. Sehingga pentingnya pengalaman kerja bagi seorang karyawan agar tidak memiliki defisiensi.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan defisiensi berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001) yaitu:

1) Kurangnya Minat terhadap pekerjaannya. Sikap seorang karyawan dengan tugasnya. Jenis perilaku yang masuk pada kriteria ini adalah perilaku yang muncul akibat ketidaksetujuan karyawan dengan penugasan yang diterimanya. Sehingga menunjukkan defisiensi kurangnya motivasi dengan menentang tugasnya dan mengeluh.

2) Kurangnya Keterampilan

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

3) Kurangnya Pengetahuan

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

4) Kurangnya kepercayaan diri. Perilaku yang masuk pada kategori ini adalah rasa takut gagal. Kepercayaan diri memang

dibutuhkan untuk menjalankan tugas yang akan mempengaruhi karyawan pada penguasaan seseorang karyawan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (1984) faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan ada 5 yaitu:

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

d. Efek Pengalaman Kerja

Sedangkan pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seorang yang memiliki pengalaman kerja akan lebih membantu atau berdampak pada hal yang dikerjakannya. Sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat digunakan sebagai

dasar karyawan melakukan pekerjaannya. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1) Gerakannya mantap dan lancar

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

2) Gerakannya berirama

Artinya terciptanya kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.

3) Lebih cepat menanggapi tanda – tanda

Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5) Bekerja dengan tenang

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

(Asri, 1986)

B. Penelitian yang Relevan

Dalam Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harmini (2006) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutu Gading Tekstil.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan Korelasi parsial untuk variabel Motivasi (X_2), sebesar 0,493 (49,3%) itu berarti bahwa variabel Motivasi (X_2) memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

(1) tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari nilai $-1,980 = t$ hitung (0,415) = 1,980; (2) Pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari nilai t hitung (4,458) > t tabel (1,980); (3) Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari nilai t hitung (9,132) > t tabel (1,980).

Penelitian selanjutnya Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving yang dilakukan oleh Mulyadi dan Marliana (2010) menunjukkan Korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex sebesar 0.690, ini berarti variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang kuat.

Sedangkan penelitian dari Nugraha dan Soedarso (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbtex Divisi *Non Woven* Rancaekek Sumedang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian yang saat ini sedang dilakukan oleh peneliti adalah mengetahui pengaruh yang signifikan dari

motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sehingga karyawan akan lebih terdorong untuk semangat bekerja apabila ada yang memotivasi karyawan tersebut untuk dapat melakukan pekerjaanya dengan baik. Apabila motivasi kerja rendah maka dorongan dan gairah karyawan untuk bekerja akan menurun yang akan menyebabkan kinerja karyawan yang menurun juga.

Masalah yang ada di PT Adi Satria Abadi menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akulturasi diri kurang karena karyawan yang tidak peduli dengan kemajuan diri karyawan tersebut. Sehingga membuat karyawan bekerja kurang teliti, kurang memahami alat untuk bekerja, kurang nyaman dengan lingkungan kerja dan mengalami titik jenuh pada pekerjaan. Memajukan diri sendiri artinya karyawan bertambah keahliannya dimana akan membantu karyawan memiliki kualitas kerja. Sedangkan kualitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan karyawan tersebut baik. Apabila seorang karyawan termotivasi kerja lebih baik

maka akan berdampak pada kinerja kerja karyawan yang baik juga ditandai dengan meningkatnya kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja.

Oleh karena itu motivasi dapat berpengaruh secara dominan di dukung dengan penelitian Mulyadi dan Marlina (2010) . Sehingga hubungan motivasi kerja dengan kinerja adalah:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

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 (Trijoko, 1980).

Pengalaman kerja adalah suatu proses seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sehingga pengalaman dapat dikatakan menjadi hal yang penting dalam menjalankan pekerjaanya agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Bukti data menunjukkan bahwa 76% karyawan PT Adi Satria Abadi telah bekerja selama 5 tahun lebih menandakan bahwa karyawan

seharusnya memiliki cukup pengalaman pada pekerjaannya dan karyawan menjadi terampil di bidangnya akan tetapi hal tersebut tidak terjadi pada karyawan PT Adi Satria Abadi. Pengalaman kerja mempengaruhi pada keterampilan dan pemahaman seorang karyawan terhadap pekerjaannya, serta berdampak pada kualitas kerja dan kuantitas kerjanya. Tetapi pengalaman kerja karyawan dalam bekerja masih kurang mencukup dimana ditandai dengan karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal itu berpengaruh pada kualitas pekerjaan dari karyawan dan menurunkan kualitas kinerja karyawan. Sehingga apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja, akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan semakin baik dan sebaliknya.

Didukung dengan penelitian dari Yunika Harimini bahwa pengalaman kerja berpengaruh pada karyawan maka hubungan pengalaman kerja dengan kinerja adalah:

H_2 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3 Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka faktor yang mempengaruhi kinerja harus tercapai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan dan kemandirian karena itu motivasi dan pengalaman kerja dapat dijadikan variable yang dapat mendukung kinerja yang optimal. Motivasi kerja dan pengalaman kerja yang tinggi

akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan giat dan memberikan suatu hasil yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan. Ketika motivasi yang rendah dan memiliki karyawan yang kurang berpengalaman akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang kurang baik dan akan merasa jemu terhadap pekerjaannya.

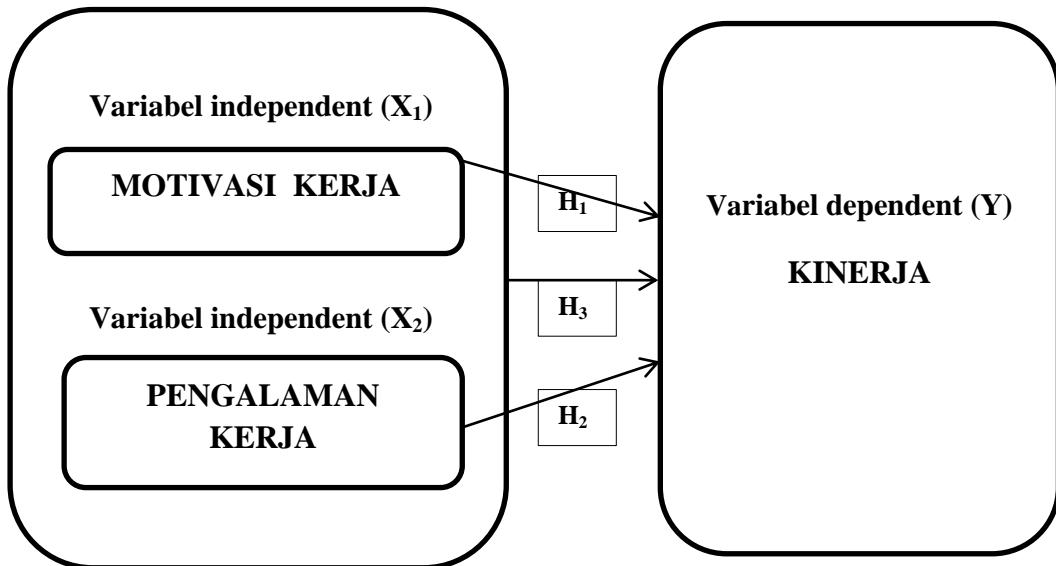
Jika memiliki karyawan yang berpengalaman tetapi tidak memiliki motivasi kerja maka karyawan akan kurang berkomitmen dalam mempertahankan kualitas pekerjaannya, sehingga karyawan akan kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja dan pengalaman kerja mendukung keefektifan dan keefisienan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hubungan variabel tersebut adalah:

H_3 : Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Paradigma Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat tiga buah variabel (bivariat) yang diteliti yaitu Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja. Sedangkan model penelitian yang digunakan ialah sebagai berikut:

Gambar 1. Paradigma Pemikiran



Keterangan:

1. H_1 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. H_2 : Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. H_3 : Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT. Adi Satria Abadi, yaitu:

1. H_1 : Motivasi Kerja mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. H_2 : Pengalaman Kerja mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. H_3 : Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model kausalitas, karena riset kausal digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variabel. Variabel independent X_1 adalah Motivasi Kerja dan X_2 adalah Pengalaman Kerja, sedangkan untuk variabel dependent Y_1 adalah Kinerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Adi Satria Abadi yang beralamatkan di Jalan Laksda Adisucipto Km. 11, Dusun Sidokerto RT. 03 RW 01, Kalasan, Sleman, Yogyakarta.

Penelitian ini dilaksanakan setelah mengajukan proposal ijin penelitian dan disetujui Pimpinan PT Adi Satria Abadi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2016 – April 2017.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y_1). Kinerja karyawan yang dimaksud adalah hasil yang dikerjaan karyawan dapat berkualitas baik dengan kepercayaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan indikator menurut miner dalam buku Sudarmanto (2009) yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, yaitu sikap *team work* yang diciptakan antar anggota kerja.

2. Variabel Independen

Variabel Independen juga disebut variabel bebas, dimana variabel ini mempengaruhi dan menjadi sebab adanya perubahan.

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah dorongan, keinginan atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Sehingga dapat diartikan juga bahwa motivasi adalah semangat kerja pada karyawan PT ADI SATRIA ABADI yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai

tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator dari Robins (2008) yaitu:

- 1) Kebutuhan *Fisiologis*, kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan utama seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya ketika mereka tidak bekerja lagi.
- 3) Kebutuhan Sosial, jika kebutuhan *fisiologis* dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk saling menyayangi, mengasihi, persahabatan dan saling menerima satu sama lain.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan ini meliputi faktor internal misalnya rasa dihargai, mandiri, dan pencapaian dalam hidup adapun faktor eksternal misalnya kebutuhan diakui, dihormati, memiliki status jelas, dan diperhatikan.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri

berkaitan dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi yang diinginkan. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

b. Pengalaman Kerja (X₂)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan karyawan. Sehingga pengalaman kerja sangat penting dalam membantu dalam berjalannya pekerjaan karyawan PT ADI SATRIA ABADI. Indikator yang digunakan adalah indikator dari Foster (2001) yaitu:

- 1) Kurangnya minat terhadap pekerjaannya. Sikap seorang karyawannya dengan tugasnya.
- 2) Kurangnya keterampilan. Kemampuan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas.
- 3) Kurangnya pengetahuan. Pengetahuan yang digunakan dalam pengerjaan tugas.
- 4) Kurangnya kepercayaan diri. Perasaan takut gagal sangat mempengaruhi hasil dari pekerjaan.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah lingkup yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam suatu penelitian, populasi harus ditentukan terlebih dahulu sebagai dasar dalam menentukan sampel. Populasi merupakan obyek penelitian dengan batas-batas persoalan yang sudah cukup jelas. Jadi Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Adi Satria Abadi berjumlah 230 orang.

Akan tetapi peneliti menggunakan sampel dalam pengambilan data. Sampel merupakan himpunan bagian dari suatu himpunan yang disebut populasi. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2008).

Dalam penelitian ini, jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana :

n = ukuran sampel;

N = ukuran populasi;

e = persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 8%;

1 = konstanta;

Dengan menggunakan presisi 8 % dan jumlah seluruh karyawan (populasi) sebanyak 230 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$= \frac{230}{1 + 230(0,08)^2} = 93,0420711974$$

Sehingga sampel yang dibutuhkan adalah 93,0420711974 orang dibulatkan menjadi 93 orang karyawan

Dibandingkan dengan pendapat dari Hair, Anderson, Tatham & Black (dalam buku Kiswati 2010) merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 20 item pertanyaan, maka jumlah sampel yang diambil adalah $20 \times 5 = 100$. Idealnya penelitian ini menggunakan 100 orang responden, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan setengah dari jumlah karyawan yaitu 115 orang responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Kartini Kartono (1996) mengemukakan bahwa berhasil tidaknya suatu penelitian tergantung kepada tiga faktor, yaitu:

1. Jumlah data yang relevan (data = sekumpulan fakta nilai-nilai numeric).
2. Penggunaan teknik pengumpulan data (komunikasi, interview, angket eksperimen) secara tepat.
3. Pengolahan dan pengukuran data.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Kartini Kartono (1996), mengemukakan pengertian angket sebagai berikut:

“Angket atau kuesioner (*Questionnaire*) ialah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada subyek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlunya”.

Disimpulkan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik yang bertujuan menyelidiki suatu masalah dengan memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991). Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1= Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Setuju

4= Sangat setuju

F. Instrumen Penelitian

Variabel X_1 , X_2 dan Y akan diukur dengan instrumen yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Instrumen yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 5. Indikator Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Sumber Referensi
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kerjasama	1 2,3,4 5,6 7	Sudarmanto (2009) dalam Tesis. Shaviera, Margriete, Pengaruh tingkat pemahaman akan sistem perencanaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan kelompok baby boomers di PT Telkom Indonesia Bandung hal. 135.
Motivasi Kerja	2. Fisiologis 3. Keamanan 4. Sosial 5. Penghargaan 6. Aktualisasi diri	1 2,3 4,5,6 7,8 9,10	Steers, R. M., & Braunstein, D. N. dalam buku Prilaku Organisasi Robbins (1996, hal 225)
Pengalaman Kerja	1. Kurangnya Minat terhadap pekerjaannya 2. Kurangnya pengetahuan 3. Kurangnya ketrampilan 4. Kurangnya kepercayaan diri	1,2 3 4 5	Foster, Bill. (2001, hal 43). Dalam buku Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan

G. Teknik Analisis Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang tepat dan benar. Karena itu dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 20. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Namun penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah teknik analisis dimana menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Analisis faktor ini akan dengan sendirinya mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Berikut disajikan perhitungan CFA.

Test Bartlett of Sphericity merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel sehingga apabila besar sampel bertambah akan menyebabkan Bartlett test semakin sensitif untuk mendeteksi apakah ada korelasi atau tidak antar variabel. Uji

yang dapat mengukur tingkat interkolerasi dapat dilakukan dengan analisis faktor *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Dimana nilai KMO yang dikehendaki adalah > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

Tabel 6. Hasil *Loading factor* tahap 1

	Rotated Component Matrix ^a		
	1	2	3
K1		,726	
K2		,666	
K3		,706	
K4		,764	
K5		,660	
K6		,724	
K7		,738	
M1	,703		
M2	,686		
M3	,700		
M4	,713		
M5	,675		
M6	,706		
M7	,768		
M8			
M9	,663		
M10	,742		
PK1			,654
PK2			,656
PK3			,713
PK4			,819
PK5			,730

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2017

Pada tabel rotated *component matrix* tahap 1 diketahui bahwa item Kinerja Karyawan 1,2, 3, 4, 5, 6 dan 7 merupakan item dari Kinerja Karyawan yang mengelompok pada faktor 2. Item Motivasi Kerja 1, 2, 3, 5, 6, 7, dan 9 merupakan item dari Motivasi Kerja yang mengelompok pada faktor 1. Tetapi terlihat ada 2 item yaitu 8 dan 10 yang gugur dimana artinya nilai item tersebut < 0.50 . Item Pengalaman Kerja 1, 2, 3, 4 dan 5 merupakan item dari Pengalaman Kerja yang mengelompok pada faktor 3.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2 dengan mengurangi item pertanyaan yang gugur. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil dari *loading factor* tahap 2
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
K1		,723	
K2		,663	
K3		,706	
K4		,762	
K5		,657	
K6		,724	
K7		,737	
M1	,706		
M2	,689		
M3	,700		
M4	,723		
M5	,673		
M6	,711		
M7	,777		

M9	,677
M10	,750
PK1	,657
PK2	,656
PK3	,711
PK4	,814
<u>PK5</u>	<u>,725</u>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2017

Setelah menggugurkan item Motivasi Kerja nomor 8, dapat dilihat bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) menjadi 0.867 yang artinya bahwa data tersebut layak untuk dilakukan analisis faktor. Hal tersebut didukung dengan nilai *Bartlett test* 1061,064 dengan signifikan 0.000 (sig. < 0.50). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria untuk dilakukan analisis faktor selanjutnya.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pertanyaan telah masing-masing mengelompok dengan sendirinya pada tiap variabel dengan *loading factor* 0.50. *Rotated component matrix*^a yang mengelompok pada tiap faktor mengartikan bahwa pertanyaan pada kueisioner layak untuk diujikan dan telah dinyatakan valid.

Kemudian dilakukan uji validitas konstruk dengan menguji *convergent validity* dan *divergent validity* (Campbell & Fiske, 1959). Dimana uji validitas menggunakan matriks interkorelasi di antara tes yang mewakili setidaknya dua sifat, masing-masing diukur dengan

setidaknya dua metode. Tindakan sifat yang sama harus berkorelasi lebih tinggi satu sama lain daripada tindakan dengan berbagai sifat yang berbeda yang melibatkan metode terpisah. Idealnya, nilai validitas ini juga harus lebih tinggi daripada korelasi antara sifat-sifat yang berbeda yang diukur dengan metode yang sama. *Convergent validity* merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar konstruk (McDaniel dan Gates, 2013). Sedangkan *divergent validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk. Berikut disajikan hasil analisis *convergent validity* dan *divergent validity*.

Tabel 8. Hasil Uji *Convergent validity*

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,507	VALID
2	Pengalaman Kerja	0,511	VALID
3	Kinerja Karyawan	0,505	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2017

Tabel 9. Hasil Uji *Divergent validity*

No	Variabel	1	2	3
1	Motivasi Kerja	0,507		
2	Pengalaman Kerja	0,511	0,422	
3	Kinerja Karyawan	0,505	0,482	0,562

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2017

Convergent validity diukur berdasarkan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker (dalam Fatah, 2015) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,50. Dilihat pada tabel 8 nilai AVE dari semua variabel lebih dari

0,50 ($\text{sig}>5\%$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Sedangkan *Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi atau *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 9 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (1959) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85. Kesimpulan uji ini, dinyatakan semua uji validitas menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0.856	Reliabilitas diterima
Motivasi Kerja	0.894	Reliabilitas diterima
Pengalaman Kerja	0.809	Reliabilitas diterima

Sumber: Data Primer diolah pada tahun 2017

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dapat dikatakan jawaban responden terhadap pertanyaan adalah stabil dan konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Analisis Deskriptif

Pada umumnya suatu angket penelitian harus melalui tahap pengujian sehingga tahap ini akan diketahui apakah susunan instrumen sudah sesuai atau berpengaruh atau tidak dalam penelitian tersebut.

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau diskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, deviasi standar, nilai minimum dan maksimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011). Cara pengkategorian data tersebut adalah :

- 1) a. Tinggi = $mean + 1SD \leq X$
- 2) b. Sedang = $mean - 1SD \leq X < mean + 1SD$
- 3) c. Rendah = $X < mean - 1SD$

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi normalitas dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik

Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), maka data yang tidak berdistribusi secara normal dan sebaliknya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).

Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).

Multikolinearitas dapat dilihat dari (a) nilai *tolerance* dan lawannya (b) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

d. Uji Liniearitas

Uji Liniearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini akan menghasilkan informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Uji yang dapat digunakan yaitu:

1) Uji Durbin Watson (D-W)

Uji ini dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya autokoreolasi dalam suatu model regresi. Apabila nilai D-W

dibawah nilai dl dengan $k=115$ maka disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif pada model utama dan salah spesifikasi.

2) Uji Ramsey Test

Uji ini dilakukan dengan membuat suatu asumsi atau keyainan bahwa fungsi yang benar adalah fungsi linear. Hasil perhitungan nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel. Jika F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linear ditolak.

3) Uji Lagrange Multiplier

Uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai c^2 hitung. Apabila c^2 hitung $> c^2$ tabel maka hipotesis yang menyatakan model linear ditolak. Dua variabel dikatakan linear apabila signifikansi bernilai > 0.50 .

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

nilai variabel dependen (Wahid Sulaiman 2004). Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT Adi Satria Abadi. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

c : konstanta

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Pengalaman Kerja

β_1, β_2 : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

R : Residual

b. Uji Delta Koefesien Determinasi (ΔR_2)

Delta koefisien determinasi (ΔR_2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relative kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R_2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR_2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin

besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error.

Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Adi Satria Abadi

PT. Adi Satria Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan dan pengelolaan bahan dasar kulit mentah menjadi kulit siap untuk memproduksi sarung tangan golf. Bahan baku yang digunakan adalah kulit domba dan kambng yg sudah dihilangkan bulunya dan sudah dalam keadaan dimasamkan (Pickle).

PT. Adi Satria Abadi didirikan pada tanggal 26 Juli 1994 oleh Bapak Subiyono, B.Sc, Bapak Diyono, dan Ibu M. Difalik Tantowiyah dengan modal awal sebesar Rp 100.000.000,00. Awalnya, perusahaan ini bernama PT Adi Surya Abadi akan tetapi saat proses pengesahaan di departemen kehakiman, nama tersebut sudah terdaftar. Sehingga nama perusahaan diubah menjadi PT Adi Satria Abadi.

PT Adi Satria Abadi mempunyai dua lokasi untuk produksi sarung tangannya. Perusahaan yang mengelola kulit lembaran berlokasi di Desa Banyakan, Kelurahan Siti Mulyo, Kecamatan Piyungan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Sedangkan divisi sarung tangan berlokasi di jalan Laksda Adisucipto Km.11 di Dusun Sidokerto RT 03/RW 01 Purwomartani, Kalasan, Sleman Yogyakarta.

Perusahaan ini mengkhususkan pada pengolahan kulit terutama untuk di ekspor. Pada tahun 1997, perusahaan merasakan adanya kulit-kulit yang sobek karena proses maupun jumlah kutu yang terlalu banyak

sehingga kulit-kulit menjadi tidak dapat digunakan dan mempengaruhi sulitnya penjualan. Kemudian didapatkanlah ide untuk mendirikan pabrik sarung tangan untuk mengolah kulit yang tidak dapat digunakan tersebut. Kulit yang dioleh kembali mempunyai nilai jual dan tidak terbuang. Sehingga pabrik sarung tangan ini sifatnya sebagai pelengkap pabrik kulit yang memproduksi kulit bahan sarung tangan. Sehingga PT Adi Satria Abadi memiliki anak perusahaan yang merupakan pemasok dari bahan baku kulit yang digunakan dalam proses pembuatan produksi sarung tangan.

2. Tujuan Perusahaan

PT Adi Satria Abadi memiliki beberapa tujuan dalam mendirikan pabrik tersebut;

- a. Memperoleh keuntungan/laba guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan.
- b. Dapat menampung tenaga kerja sehingga dapat mengatasi masalah pengangguran di daerah sekitar pabrik.
- c. Membantu usaha pemerintah dalam bidang ekspor non misgas.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Dalam eksistensinya di dunia industri, PT Adi Satria Abadi mempunyai sebuah visi yaitu mendirikan perusahaan kecil tapi sehat.

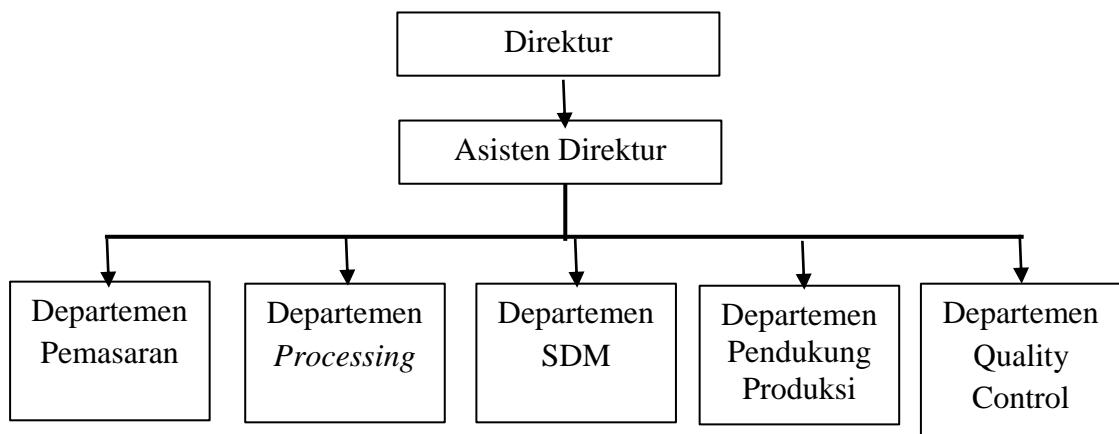
b. Misi Perusahaan

PT Adi Satria Abadi mempunyai beberapa misi yaitu:

- 1) Mengembangkan teknologi perkulitan
- 2) Menjaga kualitas menggunakan motto “Kepuasan pelanggan adalah Budaya Kami”
- 3) Menerapkan prinsip “Karyawan adalah aset perusahaan bukan rekan kerja”

c. Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan 1. Struktural Perusahaan



B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kueisoner yang telah dibagikan dan diisi oleh karyawan PT Adi Satria Abadi. Sampel yang digunakan peneliti berjumlah 115 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Karyawan PT Adi Satria Abadi

Karakteristik karyawan PT Adi Satria Abadi yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik karyawan PT Adi Satria Abadi disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer yang didapatkan, deskriptif jenis kelamin karyawan PT Adi Satria Abadi disajikan sebagai berikut.

Tabel 11. Karakteristik Karyawan PT Adi Satria Abadi Berdasarkan *Gender* / Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	18	15,7%
Wanita	97	84,3%
Jumlah	115	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Dilihat pada tabel 11 menunjukkan bahwa karyawan di PT Adi Satria Abadi yang berjenis kelamin pria sebanyak 18 orang (15,7%) dan karyawan yang berjenis kelamin wanita ada sebanyak

97 orang (84,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Adi Satria Abadi mayoritas berjenis kelamin wanita. Hal ini membuktikan bahwa peran penting karyawan wanita di PT Adi Satria Abadi dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian seperti memotong pola atau menjahit kulit.

2) Usia

Berdasarkan data primer yang didapatkan, deskriptif usia karyawan PT Adi Satria Abadi disajikan sebagai berikut.

Tabel 12. Karakteristik Karyawan PT Adi Satria Abadi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21 – 30 Tahun	64	55,7%
31 – 40 Tahun	36	31,3%
41-50 Tahun	15	13%
Jumlah	115	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Adi Satria Abadi paling banyak berusia 21 – 30 tahun dengan jumlah 64 orang (55,7%). Karyawan dengan usia produktif akan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

3) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data primer yang didapatkan, deskriptif pendidikan terakhir dari karyawan PT Adi Satria Abadi disajikan sebagai berikut.

Tabel 13. Karakteristik Karyawan PT Adi Satria Abadi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SD/MI	0	0
SMP	3	2,6%
SMA/SMK	112	97,4%
D3/S1	0	0
Jumlah	115	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 13 disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Adi Satria Abadi adalah lulusan sekolah menengah atas/kejuruan (SMA/SMK) dengan jumlah 112 orang (97,4%). Hal ini mendukung visi dan misi perusahaan dalam mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik di Indonesia, pada tahun 2016 banyak pengangguran lulusan SMA/SMK dengan jumlah 2.895.026 juta orang menempati urutan paling atas.

4) Lama Bekerja

Berdasarkan data primer yang didapatkan, deskriptif lama bekerja karyawan PT Adi Satria Abadi disajikan sebagai berikut.

Tabel 14. Karakteristik Karyawan PT Adi Satria Abadi Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 5 Tahun	45	39,1%
6 – 10 Tahun	45	39,1%
> 10 Tahun	25	21,7%
Jumlah	115	100%

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2017

Tabel 14 menunjukkan bahwa karyawan PT Adi Satria Abadi yang telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 45 orang (39,1%), karyawan yang telah bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 45 orang (39,1%) dan karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 25 orang (21,7%). Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 5 tahun dan yang bekerja selama 6 – 10 tahun mempunyai jumlah yang sama yaitu 45 orang (39,1%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskriptif kategori variabel ini akan menunjukkan gambaran tanggapan karyawan PT Adi Satria Abadi mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi. Hasil penelitian dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu tinggi, sedang dan rendah. Sehingga didapatkan hasil kategori sebagai berikut.

1) Motivasi Kerja

Menurut hasil analisis deskriptif motivasi kerja diperoleh nilai *mean* motivasi kerja sebesar 1,9043 dengan standar deviasi sebesar 0,59196. Kemudian dengan menggunakan skor rata-rata (*Mean*) dan skor standar deviasi, variabel motivasi kerja dikategorikan sesuai kelompoknya. Jumlah pertanyaan untuk variabel motivasi ada 9

pertanyaan dengan masing-masing skor 1,2,3, dan 4. Sehingga kategori variabel motivasi kerja disajikan sebagai berikut.

Tabel 15. Kategorisasi Motivasi Kerja

	Interval	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 34,64263$	28	24,3%
Sedang	$27,00955 \leq X < 34,64263$	74	65,2%
Rendah	$X < 27,00955$	12	10,4%
Total		115	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Menurut tabel 15 diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Adi Satria Abadi dinilai termasuk dalam kategori sedang dengan frekuensi 75 orang (65,2%).

2) Pengalaman Kerja

Menurut hasil analisis deskriptif pengalaman kerja diperoleh nilai *mean* pengalaman kerja sebesar 1,8087 dengan standar deviasi sebesar 0,67402. Kemudian dengan menggunakan skor rata-rata (*Mean*) dan skor standar deviasi, variabel pengalaman kerja dikategorikan sesuai kelompoknya. Jumlah pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja ada 5 pertanyaan dengan masing-masing skor 1,2,3, dan 4. Sehingga kategori variabel pengalaman kerja disajikan sebagai berikut.

Tabel 16. Kategorisasi Pengalaman Kerja

	Interval	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,78339$	38	33%
Sedang	$14,27748 \leq X < 18,78339$	64	55,7%
Rendah	$X < 14,27748$	13	11,3%
Total		115	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Menurut tabel 16 kategori pengalaman kerja menunjukkan bahwa karyawan PT Adi Satria Abadi memiliki cukup pengalaman dalam bekerja. Dibuktikan dengan hasil analisis diatas dimana karyawan yang bekerja selama 6 – 10 tahun memiliki frekuensi paling besar yaitu 64 orang (55,7%).

3) Kinerja Karyawan

Sedangkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan diperoleh nilai *mean* kinerja karyawan sebesar 1,8609 dengan standar deviasi sebesar 0,59067. Kemudian dengan menggunakan skor rata-rata (*Mean*) dan skor standar deviasi, variabel kinerja karyawan dikategorikan sesuai kelompoknya. Jumlah pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan ada 7 pertanyaan dengan masing-masing skor 1,2,3, dan 4. Sehingga kategori variabel kinerja karyawan disajikan sebagai berikut.

Tabel 17 Kategorisasi Kinerja Karyawan

	Interval	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 26,36721$	29	25,2%
Sedang	$20,485 \leq X < 26,36721$	73	63,5%
Rendah	$X < 20,485$	13	11,3%
Total		115	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2017

Dilihat dari tabel 17 menunjukkan kategorisasi kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi memiliki tingkat kinerja yang sedang dengan frekuensi 73 orang (63,5%), tingkat kinerja tinggi dengan frekuensi 29 orang (25,2%) dan tingkat kinerja rendah dengan frekuensi 13 orang (11,3%).

2. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing – masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar secara normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel

residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrovsmirnov* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 18 Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0.81	Normal
2.	Pengalaman Kerja	0.66	Normal
3.	Kinerja Karyawan	0.53	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2017

Tabel 18 diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.050 ($sig > 0.05$) yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal dan dapat dikatakan bahwa H_0 diterima. Kesimpulan, data penelitian yang diambil sudah dianggap mewakili dari populasi.

3. Hasil Uji Linieritas

Menurut Ghazali (2011) Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas adalah linier. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 19 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,399	Linier
Pengalaman Kerja	0,409	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2017

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($p>0,05$) yaitu 0,399 dan 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

4. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dalam penelitian ini. Menurut Ghazali (2011) jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *VIF*. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai *VIF* di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 20. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	.771	1.296	Non Multikolinieritas
Pengalaman Kerja	.771	1.296	Non Multikolinieritas

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Dari Tabel 20 terlihat bahwa variabel motivasi dan pengalama kerja mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinieritas, yang berarti tidak ada hubungan linier antar variabel independen.

5. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi kerja dan pengalaman terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows*.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	0,013	0,051	0,69	0,78
Jenis Kelamin	0,006	0,003	0,004	-0,001
Pendidikan				
Terakhir	-0,072	-0,053	0,012	0,002
Lama Bekerja	0,204	0,125	0,143	0,110
Motivasi		0,341***		0,207*
Pengalaman Kerja			0,389***	0,291*
R2	0,059	0,171***	0,201***	0,233*
$\Delta R2$	0,059	0,113***	0,142***	0,174*

Sumber: Data Primer yang diolah

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar (β) 0,341 ($p=0,000$). Artinya kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,113 (11,3%), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar (β) 0,389 ($p=0,000$). Artinya kontribusi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,142 (14,2%), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dengan nilai sebesar 0,207 ($p=0,035$) sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar (β) 0,291 ($p=0,04$). Variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh bersama-sama dengan kontribusi sebesar 0,174 (17,4%), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1	Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi	Terbukti
2	Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi	Terbukti
3	Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi	Terbukti

Sumber : Data primer tahun 2017

C. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja PT. Adi Satria Abadi dengan besar nilai $\beta=0,341$ ($p=0,000$) dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,113 (11,3%). Hasil ini diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2002) tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi alat dan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Hari Mulyadi dkk (2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya korelasi motivasi terhadap kinerja karyawan dan keduanya mempunyai pengaruh yang kuat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator yang mempengaruhi pada motivasi karyawan yaitu fisiologi. Hal tersebut ditunjukkan dari data laporan produksi dimana target perusahaan yaitu mencapai 3000 pasang sarung tangan kulit per hari tetapi dilihat pada tabel 1.2, karyawan belum dapat memenuhi target tersebut. Jika di rata-rata karyawan hanya dapat membuat sekitar 2800 pasang sarung tangan. Karyawan yang tidak dapat mencapai targetnya karena mengalami kelelahan, seringnya lembur membuat tingkat kelelahan karyawan bertambah. Hal ini terjadi apabila perusahaan mengalami *deadline* penggeraan barang sehingga mengharuskan karyawan untuk mengambil lembur.

Motivasi Kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor kurangnya aktualisasi diri. Hal tersebut didukung dan di perkuat oleh Robbins (2003) dimana motivasi diartikan sebagai suatu proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Dimana dalam hal ini karyawan kurang peduli untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya sehingga terjadi banyak kecacatan pada produk. Apabila hal ini dibiarkan akan membuat citra perusahaan menurun. Dalam menangani masalah target yang tidak tercapai dan kecacatan sebaiknya perusahaan mengadakan penilaian kinerja dimana menilai seberapa banyak barang yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satu hari. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga hasilnya juga berbeda. Maka perlu bagi perusahaan membuat program untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi. Pengaruh pengalaman bernilai sebesar $\beta=0,389$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,142 (14,2%). Hasil ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Trijoko (1980) 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. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh penelitian dari Harmini (2006) yaitu pengalaman kerja memberikan pengaruh kuat dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator lama bekerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena lama bekerja hal yang sangat penting peranannya dan sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan semakin lama bekerja pada bidangnya maka karyawan akan lebih cepat memahami tugas-tugasnya dengan baik.

Hal ini juga mempengaruhi pada indikator tingkat keterampilan dimana para karyawan baru akan cenderung mengalami kesulitan memahami pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan keterampilan yang mumpuni akan membantu karyawan tersebut dalam menciptakan keefisienan dan keefektifan penggunaan waktu dan alat yang digunakan dalam bekerja. Dengan penggunaan waktu kerja yang efisien dan efektif dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya tepat waktu. Sehingga lama bekerja akan mempengaruhi tingkat terjadi keterlambatan produksi dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi dengan nilai sebesar 0,207 ($p=0,035$) dan 0,291 ($p=0,004$). Sedangkan kontribusi motivasi kerja dan pengalaman kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,174 (17,4%). Kinerja merupakan faktor penting dalam bekerja. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi maka tingkat kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sangat mempengaruhi tingkat kinerja.

Motivasi untuk karyawan adalah faktor yang penting bagi kinerja karyawan. Karena dengan motivasi karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan motivasi karyawan rendah akan membuat terjadi penurunan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada organisasi tersebut. Hal ini juga

mendukung bahwa karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka tidak akan mencapai target kerja yang diinginkan. Sebaliknya karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka target akan mudah tercapai.

Pengalaman kerja juga secara langsung menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Ranupandojo (1984) 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. Pendapat tersebut mendukung bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan. Pengalaman kerja karyawan PT Adi Satria Abadi paling banyak yaitu selama 6-10 tahun. Dengan lama bekerja tersebut cukup membantu seorang karyawan dalam mengatasi kesulitan-kesulitan dalam bekerja. Selain itu keterampilan, dengan model sarung yang cukup sulit karyawan akan mengalami kesulitan jug di tunjukkan dengan tabel 1.1 data laporan seleksi produk dimana masih banyak yang mengalami kecacatan. Standar tugas kerja yang terlalu tinggi dengan ketrampilan yang kurang akan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan.

Kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja karyawan dan pengalaman kerja di PT Adi Satria Abadi. Karyawan yang memiliki motivasi rendah dan pengalaman kerja yang tinggi cenderung akan menunjukkan kinerja yang kurang efektif dan efisien diikuti target

kerja yang tinggi sehingga akan menyebabkan penyelesaian pekerjaan tidak tercapai. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan pengalaman kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja karyawan akan kurang maksimal. Karena mereka memiliki kesadaran akan bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tetapi kemampuan dan keterampilan kurang didukung oleh ketrampilan, tingkat penggunaan alat dan bahan baku, serta pemahaman akan tugas maka akan menyebabkan hasil produksi yang kurang maksimal.

Untuk mendapat hasil kerja yang baik, maka karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dan pengalaman kerja yang tinggi. Hal tersebut akan membantu karyawan akan kesadaran menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien serta pencapaian target sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,341 (**p<0,001; p=0,000). Kontribusi pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR_2) 0,113 atau 11,3%.
- b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,389 (**p<0,001; p=0,000). Kontribusi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR_2) 0,142 atau 14,2%.
- c. Motivasi kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan motivasi kerja yang memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,207 (*p<0,05; p=0,035) sehingga disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,291 (*p<0,05; p=0,004) dimana artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,174. Artinya, motivasi kerja kerja dan

pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 17,4% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dan pengalaman kerja yang dipunyai oleh karyawan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik atau meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Motivasi kerja mendapatkan nilai beta (β) sebesar (β) 0,207 (* $p<0.05$; $p=0,035$), sedangkan pengalaman kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,291 (* $p<0.05$; $p=0,004$). Sehingga memberikan kontribusi pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yaitu hanya sebesar 0,174 atau 17,4%. Hal ini menunjukkan berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas dan belum cukup untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PT Adi Satria Abadi

a. Berdasarkan hasil penilaian karyawan PT Adi Satria Abadi diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 0,113 (11,3%) yang membuat variabel mendapatkan nilai lebih rendah daripada kontribusi pengalaman kerja yaitu pada indikator terendah kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan penghargaan. Oleh karena itu, pimpinan PT Adi Satria Abadi disarankan untuk selalu memberikan motivasi kerja untuk menunjang aktualisasi diri, yaitu dapat dengan perhatian, konsultasi kerja dan kegiatan *outbond* yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan agar mereka menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan. Tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban tetapi menjadikan pekerjaan mereka sebagai prestasi dimana karyawan dapat menunjukkan kemampuannya. Hal ini juga dapat meminimalisir terjadinya kelelahan dan kelalaian dalam bekerja. Apabila seorang karyawan bekerja dengan menikmati apa yang ia kerjakan, mereka akan bersemangat untuk mengerjakan tugas yang ia inginkan. Selain itu juga disarankan agar para karyawan mampu untuk bekerja dengan fokus agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Apabila karyawan karyawan dapat fokus dalam bekerja maka hal itu akan mengurangi kecacatan hasil produksi sehingga akan berdampak juga pada meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan kebutuhan penghargaan dimana akan menunjang karyawan untuk dapat bekerja dengan keahliannya. Perusahaan dapat menambahkan bonus

atau hadiah apabila karyawan dapat meningkatkan kemampuannya sehingga dapat mencapai target standar perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT Adi Satria Abadi khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman kerja hanya sebesar 17,4% terhadap kinerja karyawan, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2002, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta,
- Asri dan Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Astono, Juni, 2013, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah, *Jurnal Sains Manajemen Vol, II, No, 2.*
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin, 56*(2), 81-105.
- Dessler, G., 1992, *Manajemen Personalia*, 3rd, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, G., 2000, *Human Resource Management*, Eighth Edition, Prentice Hall International Inc., USA.
- Dessler, G., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang BP : UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivaneevich, J.M., and Dannelly, J. H., 1996, *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*, Terjemahan Jilid I Edisi ke-8, Erlangga: Jakarta.
- Griffin, Ricky W., 2000, *Fundamentals of Management*, 2nd Edition: Core Concepts and Applications, Houghton Mifflin, Boston. P.389-390.
- Handoko, T Hani, 1999, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hani, T. Handoko. 1984. *Manajemen* Edisi 2 . Jakarta: BPFE,.

- Hari Mulyadi, Nina Marliana Dkk, 2010, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung, *Strategic Journal Of Business Management And Entrepreneur Education Vol 9 No 17*.
- Harmini , Yunika, 2006, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutu Gading Tekstil. Skripsi *Thesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, 1996, *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kiswati, Sri, (2010), Study tentang sikap konsumen atas merek Tolak Angin pada mahasiswa FE Undip Semarang. Tesis di publikasikan Program study Magister manajemen program pasca sarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
- Kartono, Kartini, 1994, *Psikologi Sosial untuk Manajemen*, Perusahaan dan industri, Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi* Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki, 2001, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya. Jakarta
- Manulang, 1984, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang, 1982, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan ke 6, Jakarta: PT.Rajawali Press.
- McDaniel, C. J., & Gates, R. (2013). *Marketing Research Essentials (8th ed.)*. New York: John Wiley and Sons.
- Meyer, J.P., Irving, P.G. dan Allen, N.J., 1998, *Examination of Combined Effect of work values and early Work Experiences on Organizational Commitment*. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.

- Nugraha, Taufik dan Soedarso, Sriwidodo, 2017, Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbtex Divisi Non Woven Rancaekek Sumedang, *Jurnal Ilmiah Magister Managemen UNIKOM*
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, 1984, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen, P., 1996, *Perilaku Organisasi* Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, P., 2003, *Organizational Behavior*, New Jersey : Prentice Hall
- Robbins, SP, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT Indeks Kelompok Gramedia, Indonesia.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Shaviera, Margriete, 2005, Pengaruh Tingkat Pemahaman akan Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kelompok Baby Boomers Di PT Telkom Indonesia Bandung. *Tesis. Pascasarjana Universitas Gajah Mada*.
- Simamora, H., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Steers, Richard M., Lyman W. Porter, Greorgy A. Bigley, 1996, *Motivation and Leadership At Work, Sixth Edition.*, The Mc Graw-Hill Companies, Inc., Singapore.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Cetakan Pertama, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hlm. 10-166.
- Sudibya, dkk., 2012, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173* No. 2.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

- Terry, George R., 2001, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trijoko. 1980. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia
- Wahid, Sulaiman, 2004, *Analisis-Analisis Regresi menggunakan SPSS*, Yogyakarta : ANDI.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuwalliatin, Sitty, 2006, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Doses Unissula Semarang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2, p. 241-256.

LAMPIRAN

KUESIONER
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja
terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan PT ADI SATRIA ABADI)

Yth. Bapak/ Ibu / Saudara / Saudari

Di tempat

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi) saya;

Nama : Latifah Isnaini Fauzi

NIM : 13808144009

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Latifah Isnaini Fauzi
(Mahasiswa Jurusan Manajemen FE UNY)

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : (boleh tidak diisi)
- b. Usia* : tahun
- c. Jenis kelamin* : laki-laki/perempuan (dicoret apabila sesuai)
- d. Pendidikan Terakhir*: SLTP/SLTA/DIII/S1 (dicoret apabila sesuai)
- e. Lama Bekerja* : bulan/tahun

*wajib diisi

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

KUESIONER KINERJA

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu memahami dan menguasai sepenuhnya tugas-tugas yang diberikan				
2.	Dalam melaksanakan tugas, saya mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah				

3.	Saya belum pernah mencapai target kerja yang diberikan.				
4.	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan kepada saya				
5.	Saya hadir di tmepat kerja tepat waktu				
6.	Saya suka menunda menyelesaikan pekerjaan				
7.	Saya mempunyai kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan				

KUESIONER MOTIVASI

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada pekerjaan.				
2.	Saya menikmati suatu tantangan yang sukar.				
3.	Saya menikmati bila dibebani tanggung jawab.				
4.	Saya ingin disukai oleh orang lain				
5.	Saya cenderung membina hubungan karib dengan rekan sekerja.				
6.	Saya menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.				
7.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.				
8.	Saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.				
9.	Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan suatu tugas yang sukar.				
10.	Saya menikmati dalam menentukan dan mencapai tujuan.				

KUESIONER PENGALAMAN KERJA

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini				
2.	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, selalu memotivasi saya menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan				
3.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya				
4.	Saya tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk pekerjaan saat ini dikarenakan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda				
5.	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan				

Terima Kasih

1. HASIL KUESIONER KARYAWAN

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	T K	MO1	MO2	MO3	MO4	MO5	MO6	MO7	MO8	MO9	MO10	T M	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	T PK
1	3	4	4	3	3	3	4	24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	4	4	3	3	3	17
2	3	4	3	4	3	3	3	23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	35	4	3	3	3	4	17
3	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3	3	4	4	3	17
4	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	31	3	2	3	3	3	14
5	3	3	4	3	3	3	3	22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	3	4	16
6	3	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	23	2	2	3	3	2	12
8	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	4	4	4	4	3	19
9	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	20
10	3	3	3	4	3	3	4	23	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	30	4	4	3	3	3	17
11	3	3	3	3	3	3	2	20	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	3	3	2	3	2	13
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	4	4	3	19
13	4	3	4	3	3	3	4	24	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	33	3	3	3	3	3	15
14	3	2	3	3	2	3	2	18	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	24	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	2	3	4	21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	2	2	3	2	18	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	30	2	3	3	2	2	12
17	3	2	3	2	2	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	4	4	3	3	3	17
18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	4	3	4	4	3	18
19	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	28	3	2	3	3	2	13
20	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	35	3	3	3	3	3	15
21	4	4	4	3	4	4	4	27	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	33	4	4	4	4	4	20
22	4	3	4	4	3	3	4	25	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	31	4	4	4	3	3	18
23	3	2	3	2	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	2	2	3	3	2	12
24	4	3	3	3	4	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	2	3	3	3	2	13
25	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	27	3	3	3	2	2	13

26	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	24	3	3	3	3	15		
27	3	3	3	2	1	3	2	17	2	2	3	3	3	3	2	3	3	24	2	2	3	3	2	12	
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	32	3	3	3	4	16	
29	3	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	3	3	3	3	15	
30	4	3	4	4	3	4	3	25	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	31	4	4	4	3	19	
31	4	4	3	3	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	4	4	4	4	20	
32	4	4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	32	4	4	3	4	19	
33	3	4	3	3	4	3	4	24	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	33	4	4	4	4	20	
34	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	35	4	4	4	3	18	
35	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	4	4	3	3	17	
36	4	3	4	4	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	3	3	17	
37	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	33	3	3	3	3	15	
38	4	3	3	3	4	3	4	24	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	35	4	4	4	3	18	
39	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	15	
40	4	3	3	4	3	4	3	24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	3	3	3	3	15	
41	3	3	3	4	4	3	4	24	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	31	3	3	3	3	15	
42	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	2	3	3	3	12	
43	4	4	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	4	4	3	4	19	
44	4	3	3	3	3	4	3	23	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	33	3	4	3	3	15	
45	2	3	3	3	2	3	3	19	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	31	2	2	3	3	12
46	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	32	4	4	4	4	20	
47	3	3	4	3	4	4	3	24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	3	3	3	3	15	
48	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	3	4	4	4	19	
49	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	31	3	2	3	3	14	
50	4	3	3	4	4	4	3	25	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	34	4	4	4	4	20	
51	4	3	3	4	3	3	4	24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	4	4	3	4	19	
52	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	33	4	3	4	3	17	
53	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	34	3	4	4	3	17	
54	4	4	3	3	4	4	4	3	25	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	35	3	3	4	4	18
55	3	3	3	3	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	35	4	4	4	4	20

56	3	4	3	3	3	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	35	3	4	4	3	3	17
57	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	4	4	4	3	3	18
58	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	32	4	4	4	4	3	19
59	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	33	4	4	4	3	3	17
60	3	2	4	2	4	4	2	21	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	20
61	3	2	3	2	3	2	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	24	3	2	3	3	2	13
62	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	30	4	3	3	3	2	15
63	3	3	3	2	3	2	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	2	13
64	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	3	4	3	4	3	17
65	4	4	4	3	4	4	4	27	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	33	4	3	4	3	3	17
66	3	3	3	2	3	3	2	19	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	30	3	2	3	3	2	13
67	3	2	3	2	3	2	3	18	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	3	4	3	3	3	16
68	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24	3	3	4	4	3	17	
69	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	3	3	3	17
70	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	32	3	3	4	3	3	16
71	4	4	3	4	3	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	3	3	3	3	3	15
72	4	4	4	3	3	4	4	26	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	2	14
73	4	3	3	4	3	4	4	25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	4	4	3	4	3	18
74	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	31	4	4	3	4	3	18
75	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32	3	4	3	3	3	16
76	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	4	3	4	18
77	3	4	3	3	3	4	3	23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	3	3	3	3	3	15
78	4	3	3	3	4	3	4	24	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30	4	4	3	3	2	16
79	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	33	3	4	4	4	4	19
80	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	24	4	4	3	3	2	16
81	4	4	3	3	4	3	3	24	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32	4	4	4	3	4	19
82	3	3	4	4	4	4	3	25	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	30	3	3	3	3	3	15
83	4	3	4	4	3	3	3	24	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	33	3	3	4	4	3	17
84	4	3	3	3	3	3	3	23	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	32	4	3	3	3	4	17
85	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	33	3	3	4	3	3	16

86	4	4	3	3	4	4	3	25	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	33	3	4	4	4	3	18
87	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	33	4	3	4	3	4	18
88	4	4	3	3	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	35	4	4	4	4	4	20
89	3	4	3	3	3	3	4	23	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	33	3	4	4	4	3	17
90	4	4	4	4	3	3	3	25	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	4	3	4	4	3	18
91	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	32	2	3	3	3	3	14
92	4	4	3	4	3	4	3	25	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24	3	4	4	4	3	18
93	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	31	2	3	3	3	3	14
94	3	3	3	4	3	4	4	24	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	20
95	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	31	3	3	4	3	2	15
96	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	3	16
97	3	3	4	4	3	4	4	25	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	30	4	3	4	4	4	19
98	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	4	3	3	3	3	16
99	4	4	4	3	4	4	4	27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	15
10																									
0	4	3	4	4	4	3	3	25	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	32	3	4	3	3	3	17
10																									
1	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	3	4	4	19
10																									
2	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	3	3	3	3	16
10																									
3	3	3	4	3	4	4	4	25	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31	4	4	4	4	3	19
10																									
4	3	3	3	2	2	3	2	18	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	24	2	3	3	3	3	14
10																									
5	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	33	3	3	3	3	2	14
10																									
6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31	3	3	3	3	3	15
10																									
7	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	33	3	3	3	3	3	15
10																									
8	4	3	3	4	4	3	4	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15

10	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	28	4	3	4	3	3	17	
11	0	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30	3	4	3	4	3	17
11	1	4	3	4	3	4	4	3	25	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	4	4	4	4	4	20
11	2	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	30	3	3	3	3	4	16
11	3	3	4	4	3	4	3	25	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28	3	4	4	4	3	18
11	4	3	3	3	3	4	3	22	4	4	4	4	4	4	2	4	4	36	4	4	4	4	4	20	
11	5	3	4	4	4	3	4	4	26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	27	4	3	4	3	3	17

2. DATA RESPONDEN

Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama bekerja
1	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
2	31-35	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
3	31-35	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
4	31-35	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
5	31-35	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
6	31-35	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
7	31-35	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
8	31-35	Pria	SMA/SMK	6-10 tahun
9	21-30	Pria	SMA/SMK	1-5 tahun
10	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
11	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
12	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
13	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
14	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
15	31-40	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
16	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
17	41-50	Pria	SMA/SMK	11-15 tahun
18	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
19	31-40	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
20	31-40	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
21	31-40	Wanita	SMP	11-15 tahun
22	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
23	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
24	31-40	Pria	SMA/SMK	11-15 tahun
25	41-50	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
26	31-40	Pria	SMA/SMK	6-10 tahun
27	31-40	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
28	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
29	21-30	Pria	SMA/SMK	6-10 tahun
30	21-30	Pria	SMA/SMK	1-5 tahun
31	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
32	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
33	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
34	21-30	Pria	SMA/SMK	1-5 tahun
35	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
36	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
37	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun

38	31-40	Pria	SMA/SMK	6-10 tahun
39	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
40	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
41	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
42	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
43	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
44	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
45	21-30	Pria	SMA/SMK	1-5 tahun
46	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
47	31-40	Pria	SMA/SMK	6-10 tahun
48	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
49	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
50	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
51	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
52	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
53	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
54	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
55	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
56	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
57	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
58	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
59	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
60	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
61	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
62	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
63	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
64	31-40	Pria	SMA/SMK	11-15 tahun
65	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
66	41-50	Pria	SMA/SMK	11-15 tahun
67	31-40	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
68	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
69	21-30	Pria	SMA/SMK	1-5 tahun
70	21-30	Pria	SMA/SMK	1-5 tahun
71	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
72	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
73	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
74	21-30	Pria	SMA/SMK	1-5 tahun
75	21-30	Pria	SMA/SMK	6-10 tahun
76	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
77	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
78	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun

79	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
80	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
81	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
82	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
83	31-40	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
84	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
85	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
86	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
87	31-40	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
88	41-50	Pria	SMP	11-15 tahun
89	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
90	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
91	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
92	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
93	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
94	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
95	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
96	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
97	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
98	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
99	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
100	31-40	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
101	31-40	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
102	41-50	Wanita	SMA/SMK	11-15 tahun
103	31-40	Wanita	SMP	11-15 tahun
104	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
105	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
106	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
107	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
108	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
109	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
110	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
111	21-30	Wanita	SMA/SMK	1-5 tahun
112	31-40	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
113	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
114	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun
115	21-30	Wanita	SMA/SMK	6-10 tahun

3. HASIL DATA KATEGORISASI KUEISONER

Res	Total KIN	Kategori	Total MO	Kategori	Total PK	Kategori
1	24	Sedang	36	Tinggi	17	Sedang
2	23	Sedang	35	Tinggi	17	Sedang
3	21	Sedang	31	Sedang	17	Sedang
4	23	Sedang	31	Sedang	14	Sedang
5	22	Sedang	30	Sedang	16	Sedang
6	26	Tinggi	36	Tinggi	20	Tinggi
7	21	Sedang	23	Rendah	12	Rendah
8	23	Sedang	27	Sedang	19	Tinggi
9	21	Sedang	27	Sedang	20	Tinggi
10	23	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
11	20	Rendah	27	Sedang	13	Rendah
12	28	Tinggi	36	Tinggi	19	Tinggi
13	24	Sedang	33	Sedang	15	Sedang
14	18	Rendah	24	Rendah	15	Sedang
15	21	Sedang	25	Rendah	15	Sedang
16	18	Rendah	30	Sedang	12	Rendah
17	17	Rendah	27	Sedang	17	Sedang
18	21	Sedang	27	Sedang	18	Tinggi
19	28	Tinggi	28	Sedang	13	Rendah
20	21	Sedang	35	Tinggi	15	Sedang
21	27	Tinggi	33	Sedang	20	Tinggi
22	25	Sedang	31	Sedang	18	Tinggi
23	18	Rendah	27	Sedang	12	Rendah
24	22	Sedang	27	Sedang	13	Rendah
25	26	Tinggi	27	Sedang	13	Rendah
26	21	Sedang	24	Rendah	15	Sedang
27	17	Rendah	24	Rendah	12	Rendah
28	28	Tinggi	32	Sedang	16	Sedang
29	19	Rendah	27	Sedang	15	Sedang
30	25	Sedang	31	Sedang	19	Tinggi
31	24	Sedang	36	Tinggi	20	Tinggi
32	24	Sedang	32	Sedang	19	Tinggi
33	24	Sedang	33	Sedang	20	Tinggi
34	28	Tinggi	35	Tinggi	18	Tinggi
35	21	Sedang	36	Tinggi	17	Sedang
36	25	Sedang	26	Rendah	17	Sedang
37	22	Sedang	33	Sedang	15	Sedang
38	24	Sedang	35	Tinggi	18	Tinggi
39	21	Sedang	24	Rendah	15	Sedang

40	24	Sedang	36	Tinggi	15	Sedang
41	24	Sedang	31	Sedang	15	Sedang
42	23	Sedang	27	Sedang	12	Rendah
43	23	Sedang	36	Tinggi	19	Tinggi
44	23	Sedang	33	Sedang	15	Sedang
45	19	Rendah	31	Sedang	12	Rendah
46	28	Tinggi	32	Sedang	20	Tinggi
47	24	Sedang	27	Sedang	15	Sedang
48	26	Tinggi	36	Tinggi	19	Tinggi
49	21	Sedang	31	Sedang	14	Sedang
50	25	Sedang	34	Tinggi	20	Tinggi
51	24	Sedang	36	Tinggi	19	Tinggi
52	27	Tinggi	33	Sedang	17	Sedang
53	28	Tinggi	34	Tinggi	17	Sedang
54	25	Sedang	35	Tinggi	18	Tinggi
55	23	Sedang	35	Tinggi	20	Tinggi
56	23	Sedang	35	Tinggi	17	Sedang
57	28	Tinggi	36	Tinggi	18	Tinggi
58	21	Sedang	32	Sedang	19	Tinggi
59	26	Tinggi	33	Sedang	17	Sedang
60	21	Sedang	33	Sedang	20	Tinggi
61	18	Rendah	24	Rendah	13	Rendah
62	28	Tinggi	30	Sedang	15	Sedang
63	19	Rendah	27	Sedang	13	Rendah
64	26	Tinggi	36	Tinggi	17	Sedang
65	27	Tinggi	33	Sedang	17	Sedang
66	19	Rendah	30	Sedang	13	Rendah
67	18	Rendah	25	Rendah	16	Sedang
68	28	Tinggi	24	Rendah	17	Sedang
69	26	Tinggi	36	Tinggi	17	Sedang
70	28	Tinggi	32	Sedang	16	Sedang
71	26	Tinggi	36	Tinggi	15	Sedang
72	26	Tinggi	24	Rendah	14	Sedang
73	25	Sedang	25	Rendah	18	Tinggi
74	26	Tinggi	31	Sedang	18	Tinggi
75	28	Tinggi	32	Sedang	16	Sedang
76	19	Rendah	27	Sedang	18	Tinggi
77	23	Sedang	25	Rendah	15	Sedang
78	24	Sedang	30	Sedang	16	Sedang
79	21	Sedang	33	Sedang	19	Tinggi
80	21	Sedang	24	Rendah	16	Sedang
81	24	Sedang	32	Sedang	19	Tinggi
82	25	Sedang	30	Sedang	15	Sedang

83	24	Sedang	33	Sedang	17	Sedang
84	23	Sedang	32	Sedang	17	Sedang
85	21	Sedang	33	Sedang	16	Sedang
86	25	Sedang	33	Sedang	18	Tinggi
87	26	Tinggi	33	Sedang	18	Tinggi
88	25	Sedang	35	Tinggi	20	Tinggi
89	23	Sedang	33	Sedang	17	Sedang
90	25	Sedang	33	Sedang	18	Tinggi
91	21	Sedang	32	Sedang	14	Sedang
92	25	Sedang	24	Rendah	18	Tinggi
93	21	Sedang	31	Sedang	14	Sedang
94	24	Sedang	32	Sedang	20	Tinggi
95	21	Sedang	31	Sedang	15	Sedang
96	22	Sedang	31	Sedang	16	Sedang
97	25	Sedang	30	Sedang	19	Tinggi
98	28	Tinggi	30	Sedang	16	Sedang
99	27	Tinggi	28	Sedang	15	Sedang
100	25	Sedang	32	Sedang	17	Sedang
101	28	Tinggi	36	Tinggi	19	Tinggi
102	21	Sedang	36	Tinggi	16	Sedang
103	25	Sedang	31	Sedang	19	Tinggi
104	18	Rendah	24	Rendah	14	Sedang
105	21	Sedang	33	Sedang	14	Sedang
106	21	Sedang	31	Sedang	15	Sedang
107	21	Sedang	33	Sedang	15	Sedang
108	25	Sedang	27	Sedang	15	Sedang
109	21	Sedang	28	Sedang	17	Sedang
110	21	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
111	25	Sedang	36	Tinggi	20	Tinggi
112	28	Tinggi	30	Sedang	16	Sedang
113	25	Sedang	28	Sedang	18	Tinggi
114	22	Sedang	36	Tinggi	20	Tinggi
115	26	Tinggi	27	Sedang	17	Sedang

4. HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

FAKTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,864
Approx. Chi-Square	1068,075
Bartlett's Test of Sphericity	Df
	Sig.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
K1		,726	
K2		,666	
K3		,706	
K4		,764	
K5		,660	
K6		,724	
K7		,738	
M1	,703		
M2	,686		
M3	,700		
M4	,713		
M5	,675		
M6	,706		
M7	,768		
M8			
M9	,663		
M10	,742		
PK1			,654
PK2			,656
PK3			,713
PK4			,819
PK5			,730

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

5. HASIL UJI VALIDITAS TAHAP 2

KMO and Bartlett's Test			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,867
	Approx. Chi-Square		1061,064
Bartlett's Test of Sphericity	Df		210
	Sig.		,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
K1		,723	
K2		,663	
K3		,706	
K4		,762	
K5		,657	
K6		,724	
K7		,737	
M1	,706		
M2	,689		
M3	,700		
M4	,723		
M5	,673		
M6	,711		
M7	,777		
M9	,677		
M10	,750		
PK1			,657
PK2			,656
PK3			,711

PK4			,814
PK5			,725

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

6. CONVERGENT VALIDITY & DIVERGENT VALIDITY

Convergent Validity

Mean, Standard Deviation, AVE

	Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
KK	23,4261	2,94112	,505	,856		
MO	30,8261	3,81654	,507	,370	,894	
PK	16,5304	2,25296	,511	,401	,478	,809

Divergent Validity

Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

	Variabel	AVE	1	2	3
1	KK	0,505	0,50500	0,13690	0,16080
2	MO	0,507	0,42295	0,50700	0,22848
3	PK	0,511	0,48200	0,56203	0,51100

7. HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,900	21

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	7

Motivasi Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	9

Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	5

8. HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TM	115	23,00	36,00	30,8261	3,81654
TK	115	17,00	28,00	23,4261	2,94112
TPK	115	12,00	20,00	16,5304	2,25296
Valid N (listwise)	115				

Kinerja	
Mean	23,4261
SD	2,94112
Tinggi : $X \geq M + SD$	
Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah : $X < M - SD$	
Kategori:	
Tinggi : $X \geq 26,36721$	
Sedang : $20,485 < X < 26,36721$	
Rendah : $X < 20,485$	

Motivasi

Mean	30,8261
SD	3,81654

Tinggi : $X \geq M + SD$
Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah : $X < M - SD$

Kategori:

Tinggi : $X \geq 34,64263$

Sedang : $27,00955 \leq X < 34,64263$

Rendah : $X < 27,00955$

Pengalaman Kerja

Mean	16,5304
SD	2,25296

Tinggi : $X \geq M + SD$
Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah : $X < M - SD$

Kategori:

Tinggi : $X \geq 18,78339$

Sedang : $14,27748 \leq X < 18,78339$

Rendah : $X < 14,27748$

9. HASIL UJI KATEGORISASI

KATKIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"RENDAH"	13	11,3	11,3
	"SEDANG"	73	63,5	74,8
	"TINGGI"	29	25,2	100,0
	Total	115	100,0	100,0

KATMO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"RENDAH"	12	10,4	10,4
	"SEDANG"	75	65,2	75,7
	"TINGGI"	28	24,3	100,0
	Total	115	100,0	100,0

KATPK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"RENDAH"	13	11,3	11,3
	"SEDANG"	64	55,7	67,0
	"TINGGI"	38	33,0	100,0
	Total	115	100,0	100,0

10. HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	KINERJA	MOTIVASI	PENGALAMAN KERJA
N	115	115	115
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	23,4261	30,8261	16,5304
Std. Deviation	2,94112	3,81654	2,25296
Absolute	,126	,118	,122
Most Extreme Differences			
Positive	,126	,112	,108
Negative	-,104	-,118	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z	1,348	1,267	1,305
Asymp. Sig. (2-tailed)	,053	,081	,066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

11. HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	211,749	8	26,469	3,623	,001
KINERJA *	Between Groups	158,672	1	158,672	21,720	,000
PENGALAMAN_KERJA	Deviation from Linearity	53,077	7	7,582	1,038	,409
	Within Groups	774,373	106	7,305		
	Total	986,122	114			

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	(Combined)	222,539	12	18,545	2,477 ,007
		Linearity	135,032	1	135,032	18,038 ,000
		Deviation from Linearity	87,507	11	7,955	1,063 ,399
	Within Groups		763,583	102	7,486	
		Total	986,122	114		

12. HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partia l	Part	Tolerance	VIF
1	(Const ant)	14,770	1,877	,401	7,871 ,000					
	TPK	,524	,112			,401	,401	,401	1,000	1,000
2	(Const ant)	11,664	2,246	,291	4,655 ,000					
	TPK	,379	,125			,3025 ,003	,401	,275	,255	,771
	TM	,178	,074			,2,405 ,018	,370	,222	,203	,771

a. Dependent Variable: KINERJA

13. HASIL UJI REGRESI MODEL 1&2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LB, JK, PEN, USIA ^b	.	Enter
2	MOTIVASI ^b	.	Enter
3	PENGALAMAN KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,243 ^a	,059	,025	2,90472	,059	1,719	4	110	,151
2	,414 ^b	,171	,133	2,73793	,113	14,811	1	109	,000
3	,483 ^c	,233	,191	2,64566	,062	8,735	1	108	,004

a. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA

b. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA, MOTIVASI

c. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA, MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,005	4	14,501	1,719	,151 ^b
	Residual	928,116	110	8,437		
	Total	986,122	114			
2	Regression	169,031	5	33,806	4,510	,001 ^c
	Residual	817,091	109	7,496		
	Total	986,122	114			
3	Regression	230,172	6	38,362	5,481	,000 ^d
	Residual	755,950	108	7,000		
	Total	986,122	114			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA

c. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA, MOTIVASI

d. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA, MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,753	5,509		4,675	,000				
	USIA	,053	,632	,013	,083	,934	,187	,008	,008	,364 2,748
	JK	,048	,751	,006	,063	,950	,005	,006	,006	,985 1,015
	PEN	-1,322	1,766	-,072	-,749	,456	-,125	-,071	-,069	,926 1,080
	LB	,785	,601	,204	1,305	,195	,232	,123	,121	,351 2,852
2	(Constant)	17,031	5,666		3,006	,003				
	USIA	,210	,597	,051	,352	,726	,187	,034	,031	,362 2,761
	JK	-,025	,708	-,003	-,035	,972	,005	-,003	-,003	,985 1,016
	PEN	-,967	1,667	-,053	-,580	,563	-,125	-,055	-,051	,923 1,083
	LB	,480	,572	,125	,839	,404	,232	,080	,073	,344 2,908
3	MOTIVASI	,263	,068	,341	3,848	,000	,370	,346	,336	,966 1,035
	(Constant)	10,825	5,864		1,846	,068				
	USIA	,322	,578	,078	,558	,578	,187	,054	,047	,361 2,773
	JK	-,008	,684	-,001	-,011	,991	,005	-,001	-,001	,985 1,016
	PEN	,044	1,647	,002	,026	,979	-,125	,003	,002	,884 1,132
	LB	,425	,553	,110	,768	,444	,232	,074	,065	,343 2,911
	MOTIVASI	,160	,075	,207	2,140	,035	,370	,202	,180	,755 1,324
	PENGALAMAN KERJA	,380	,128	,291	2,956	,004	,401	,274	,249	,733 1,363

14. HASIL UJI REGRESI MODEL 3&4

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LB, JK, PEN, USIA ^b	.	Enter
2	PENGALAMAN _KERJA ^b	.	Enter
3	MOTIVASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,243 ^a	,059	,025	2,90472	,059	1,719	4	110	,151
2	,448 ^b	,201	,164	2,68874	,142	19,382	1	109	,000
3	,483 ^c	,233	,191	2,64566	,033	4,579	1	108	,035

a. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA

b. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA, PENGALAMAN_KERJA

c. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA, PENGALAMAN_KERJA, MOTIVASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,005	4	14,501	1,719	,151 ^b
	Residual	928,116	110	8,437		
	Total	986,122	114			
2	Regression	198,123	5	39,625	5,481	,000 ^c
	Residual	787,999	109	7,229		
	Total	986,122	114			

	Regression	230,172	6	38,362	5,481	,000 ^d
3	Residual	755,950	108	7,000		
	Total	986,122	114			

- a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA
 c. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA, PENGALAMAN_KERJA
 d. Predictors: (Constant), LB, JK, PEN, USIA, PENGALAMAN_KERJA, MOTIVASI

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,753	5,509		4,675	,000	
	USIA	,053	,632	,013	,083	,934	,364
	JK	,048	,751	,006	,063	,950	,985
	PEN	-1,322	1,766	-,072	-,749	,456	,926
	LB	,785	,601	,204	1,305	,195	,351
2	(Constant)	12,868	5,880		2,189	,031	
	USIA	,286	,587	,069	,486	,628	,361
	JK	,033	,695	,004	,047	,963	,985
	PEN	,217	1,671	,012	,130	,897	,886
	LB	,551	,559	,143	,986	,326	,347
3	PENGALAMAN_KERJA	,508	,115	,389	4,402	,000	,938
	(Constant)	10,825	5,864		1,846	,068	
	USIA	,322	,578	,078	,558	,578	,361
	JK	-,008	,684	-,001	-,011	,991	,985
	PEN	,044	1,647	,002	,026	,979	,884
	LB	,425	,553	,110	,768	,444	,343
	PENGALAMAN_KERJA	,380	,128	,291	2,956	,004	,733
	MOTIVASI	,160	,075	,207	2,140	,035	,755
							1,324

- a. Dependent Variable: KINERJA

15. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	0,013	0,051	0,69	0,78
Jenis Kelamin	0,006	0,003	0,004	-0,001
Pendidikan				
Terakhir	-0,072	-0,053	0,012	0,002
Lama Bekerja	0,204	0,125	0,143	0,110
Motivasi		0,341***		0,207*
Pengalaman Kerja			0,389***	0,291*
R2	0,059	0,171***	0,201***	0,233*
ΔR^2	0,059	0,113***	0,142***	0,191*

16. Hasil *Correlation*

Correlations				
		TK	TM	TPK
TK	Pearson Correlation	1	,370**	,401**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	115	115	115
TM	Pearson Correlation	,370**	1	,478**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	115	115	115
TPK	Pearson Correlation	,401**	,478**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	115	115	115

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