

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

UKM (Usaha Kecil Menengah) memegang peranan yang sangat besar dalam memajukan perekonomian Indonesia. Selain sebagai salah satu alternatif lapangan kerja baru, UKM juga berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis moneter tahun 1997. Saat ini, UKM telah berkontribusi besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan Negara Indonesia. Didalam undang-undang No. 20 Tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah (UKM) didefinisikan pengertian UKM dan kriterianya, yaitu usaha produktif milik oleh perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang, usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha besar. UKM juga mempunyai ciri khas yaitu modal yang kecil, resiko yang sedikit tinggi tetapi penerimaan juga tinggi dan membawa kewirausahaan bagi pemiliknya (Wahyuningsih,2009).

Begitu juga UKM yang telah berkontribusi pada pendapatan daerah Sumatera Utara adalah Medan. Medan juga memiliki peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi di Sumatera Utara, dengan semakin meningkatnya perekonomian Sumatera Utara yang di pengaruhi oleh bisnis kecil maupun menengah. www.ukmsumutprov.go.id

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Jumlah UKM Kota Medan 2019

Sektor Usaha	Jumlah UKM	Presentase (%)
Produksi	61 usaha	49,20
Kuliner	41 usaha	33,06
Jasa	22 usaha	17,74
Jumlah	124 usaha	100

Sumber : Dinas koperasi dan UKM Kota Medan 2019

Pada Tabel 1.1 Memberikan penjelasan terkait keberadaan kinerja organisasi di Kota Medan yang sudah terdaftar sangat bervariasi. Sektor kinerja yang memiliki persentase terbesar adalah produksi dengan 49,20 persen sedangkan persentase terkecilnya adalah jasa dengan 17,74 persen. Perkembangan kinerja organisasi diharapkan dapat mencapai keberhasilan yang tidak terlepas dari peran factor eksternal yang dikelola, sehingga kinerja dapat dikatakan baik.

Kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu kinerja organisasi dirancang untuk mengukur bagaimana aktivitas kerja dan hasil akhir yang dicapai. kinerja ini sangat penting dilakukan karena hal ini dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia melalui monitoring, dilakukan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja apakah terjadi deviasi pelaksanaan, terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2016 :3-4)

Berikut beberapa kinerja keuangan UKM di kota Medan:

Tabel 1.2

Perkiraan Omset UKM 2019

No	Nama Usaha	Modal Sendiri	Omset Tahun	Turnover Of Operating Asset	Efisiensi dan Kecepatan Perputaran Operating Asset
1	Amanah	900.000.000	300.000.000	0,33	Dibawah rata-rata
2	CV. Sukses Group	20.000.000	120.000.000	6	Diatas rata-rata
3	Toko Gypsum	800.000.000	700.000.000	0,875	Dibawah rata-rata
4	Madu Ratu Lebah	30.000.000	60.000.000	2	Diatas rata-rata
5	Maidani Pancake Durian	350.000.000	6.000.000	0,017	Dibawah rata-rata
6	Dafidi Handycraft Collection	80.000.000	12.000.000	0,15	Dibawah rata-rata
7	Bika Ubi Berkah	15.000.000	100.000.000	6,66	Diatas rata-rata
8	Sarung Instan Karakter	5000.000	10.000.000	2	Diatas rata-rata
9	Saffa Water	20.000.000	12.000.000	0,6	Dibawah rata-rata
10	Tara Catering	100.000.000	50.000.000	0,5	Dibawah rata-rata
Rata-rata TOA				1,1882	

Sumber data: Dinas koperasi dan UKM Kota Medan 2019

Berdasarkan dari data Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan diatas, pada perhitungan *Turnover of Operating Asset* (TOA), ada 10 sampel data dari Dinas koperasi UKM Kota Medan menunjukkan bahwa 4 Bisnis diatas rata-rata pada TOA dan terdapat 6 bisnis dibawah rata-rata pada TOA. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal sangat mempengaruhi suatu bisnis sehingga sangat penting untuk mengetahui kinerja organisasi bisnis pada UKM Kota Medan. Dengan perkembangan lingkungan usaha global yang bergerak dan berkembang sangat cepat dengan tingkat persaingan sangat tinggi, maka pengembangan UKM menjadi mutlak untuk dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja UKM adalah pengalaman kerja dan motivasi supaya dapat bersaing pada bisnis nasional.

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi. Motivasi kerja terbentuk dari sikap dalam menghadapi situasi kerja di organisasi, didalam organisasi motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dari sudut pandang pemilik UKM, ia akan berusaha untuk memenuhi perilaku, daya dan potensi pekerjanya agar dapat mengarahkan sesuai dengan yang diinginkan dan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan telah dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu organisasi, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu, waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Mengingat begitu pentingnya pengalaman kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus UKM Kota Medan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam suatu penelitian ditentukan rumusan masalah yang akan diteliti, guna menjadi penelitian yang jelas dan terarah tujuannya. Maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan?
3. Bagaimana pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai syarat menyelesaikan perkuliahan, penulis juga menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi tambahan dan menjadi bahan pertimbangan bagi UKM dan pihak yang berkepentingan untuk menetapkan kebijakan bagi UKM tentang pengalaman kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam upaya untuk mencapai efektifitas tujuan dan kelangsungan UKM.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pusaka

2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Adapun pengalaman kerja sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang, Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

Menurut Beverly dkk (2017:467) **“Pengalaman Kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”**.

Menurut Foster (2010:40) **“Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja ayng telah ditempuh dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dalam organisasi dan telah melaksanakannya dengan baik”**.

2.1.1.1 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster, (2010:43) Ada beberapa hal untuk menentukan pengalaman kerja seseorang yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

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

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan individu dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan Teknik pekerjaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Teori-Teori Motivasi

Pimpinan organisasi selalu berharap agar bawahannya dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan kepada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab-sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan adanya pemenuhan hidup dari tenaga kerja tersebut. Motivasi kerja sebenarnya ditentukan oleh faktor keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia dalam menghadapi situasi diluar dirinya yang menantang atau merangsang. Begitu pula kondisi lingkungan yang

merangsang dan apa yang menjadi harapan seseorang. Manusia itu terdorong untuk berbuat atau melakukan sesuatu kegiatan karena ingin mewujudkan sesuatu atau tujuan yang diharapkannya. Organisasi sebagai wadah maupun proses tidak terlepas dari pimpinan. Dalam hal ini pimpinan bertanggung jawab atas pencapaian sasaran dari tujuan.

Menurut Martin & Jackson dalam Bangun (2012:312) Mengemukakan bahwa **“Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”**.

Menurut Heller dalam Wibowo (2016:322) Menyatakan bahwa **“Motivasi adalah keinginan untuk bertindak bertindak”**. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda-beda.

Menurut Robins (2014:222) Mengemukakan bahwa **“Motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”**.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut motivasi dapat didefinisikan sebagai upaya mempengaruhi seseorang untuk berperilaku atau bertindak, motivasi bersumber dari dalam diri seseorang maupun orang lain.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Menurut Sutrisno (2012:121) teori motivasi dikelompokkan kedalam dua aspek, yaitu:

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.

2. Teori Motivasi Proses

Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, akan diperoleh hasil yang lebih baik buat esok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban para pimpinan, agar para pegawai tersebut lebih dapat meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi pekerjaan. Untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahannya.
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis.
3. Tingkat kebutuhan seseorang berbeda-beda.
4. Mampu menggunakan keahlian.
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.
6. Harus dapat memberikan keteladanan.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2008:138), indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1. Daya pendorong**

adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang

digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Kewajiban

adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

5. Tujuan

merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya

2.1.3 Kinerja Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Organisasi

Pada suatu individu, kelompok, maupun organisasi diperlukan suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapainya atau sering disebut dengan kinerja. Penilaian kinerja ini sangat penting dilakukan karena hal ini dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Selain itu, kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok individu.

Menurut Rivai & Basri, (2004:16) Mengemukakan bahwa “**Kinerja organisasi (*Organisation Performance*) merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu kepada**

standar yang ditetapkan. Pengukuran aktivitas kinerja organisasi dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai”.

Menurut Bernardin & Russel (1995) dalam Riani (2011:98) Mengemukakan bahwa **“kinerja Organisasi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.**

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa esensi dari kinerja organisasi adalah gambaran mengenai hasil kerja dari kegiatan kerjasama di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja Merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Amstrong & Baron dalam Wibowo (2011:300), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Personal / Individu , meliputi : Pengetahuan, Keterampilan (*Skill*), Kemampuan, Kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi: Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan Manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: Sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi.
5. Faktor Kontekstual (Situasional), meliputi: Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini termasuk faktor personal atau individu.

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Organisasi

Penilaian Kinerja organisasi harus dilakukan dengan prinsip-prinsip yang baik dan benar. Terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi yaitu: Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi; merumuskan indikator dan ukuran kinerja; mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi; evaluasi kinerja (umpan balik, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, dan akuntabilitas).

2.1.3.4 Indikator Kinerja Organisasi

Menurut Mukarom dan Laksana, (2015:183) bahwa ada 3 indikator yang umumnya digunakan sebagai ukuran sejauh mana kinerja organisasi berorientasi keuntungan adalah sebagai berikut:

- 1. Efektivitas**
- 2. Efisiensi**
- 3. Ekonomis**

Penjelasan dari ketiga indikator diatas adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas
adalah hubungan antara output dan tujuan, dimana efektivitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Efisiensi
adalah hubungan antara input dan output dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.
3. Ekonomis
adalah hubungan antara pasar dan input, dimana pembelian barang dan jasa dilakukan pada kualitas yang diinginkan dan harga terbaik yang dimungkinkan.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Andi Setiawan (2016)	Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja SDM UKM Batik di Desa WijiRejo	Disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja UKM dengan hasil statistic uji t untuk variable kemampuan diperoleh nilai t hitung 3,915 dan t table 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,012, variable pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja UKM dengan hasil statistic uji t untuk variable pengetahuan di[peroleh nilai t hitung 5,040 dan t tabel 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan variable pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja UKM dengan hasil statistik uji t hitung 7,643 dan t tabel 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,00
Isti Yulyaeni (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Utara	Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Koperasi dan UKM provinsi Sumatera utara. Secara parsial variable motivasi kerja berpengaruh lebih dominan daripada budaya organisasi. Artinya, variable motivasi kerja lebih berperan dalam

		menentukan kinerja di dinas koperasi dan UKM provinsi sumatera utara dibandingkan dengan variabel budaya organisasi.
M Saiful Bahri (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja usaha (studi pada UMKM salon Pria dan Wanita di kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung)	Disimpulkan bahwa secara bersama sama motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 49,42% dan berpengaruh positif terhadap kinerja usaha. Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 27,70% dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja usaha dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 21,77% dan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja usaha

2.3 Kerangka Berpikir

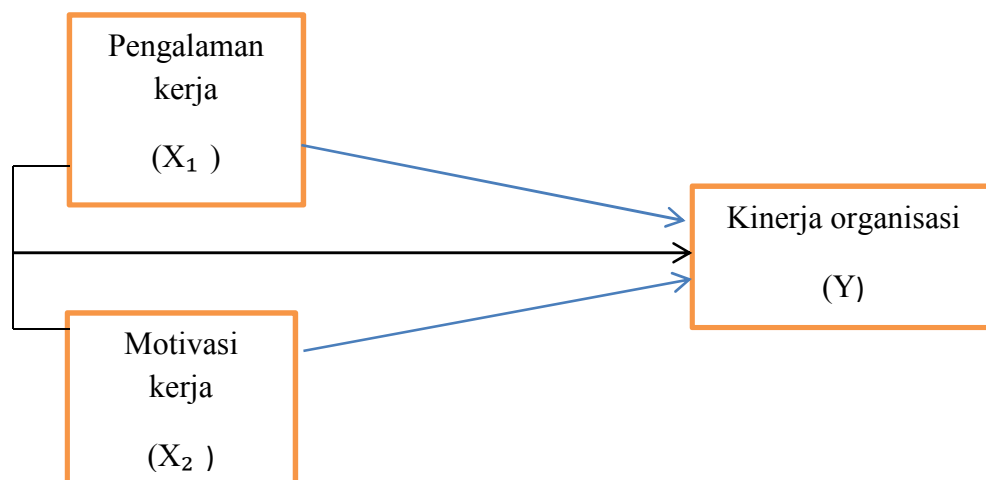
2.3.1 Pengalaman kerja terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan penelitian dari Setiawan (2016) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Karena sebagai bahan pembelajaran berdasarkan pengalaman untuk kinerja organisasi yang lebih baik.

2.3.2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan penelitian dari Yulyaeni (2014) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan ataupun organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud

adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai kinerja organisasi yang baik, Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja individu.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

X= Variabel Independen (Bebas) Y=Variabel Dependen (Terikat)

KETERANGAN:

X₁ = Pengalaman kerja

X₂ = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Organisasi

Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

2.4 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan.
3. Pengalaman kerja dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada UKM Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dimana desain yang digunakan adalah statistik dekritif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.2 Lokasi Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UKM Kota Medan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret sampai Juli 2019.

3.3 Populasi, Sampel dan Metode *Sampling*

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah *UKM* di kota Medan yang terdaftar di Dinas UKM Kota Medan 2019 terdapat 124 UKM.

Menurut Asra, *et.al.* (2015) sampel adalah sebagian dari unsur atau elemen atau unit pengamatan dari populasi yang sedang dipelajari tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah *UKM* yang terdaftar pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Medan yang masih beroperasi. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 orang responden, karena dianggap sudah mampu mewakili populasi yang ada.

Adapun metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang merupakan prosedur mendapatkan sampel dengan kriteria yaitu UKM Kota Medan yang umur usahanya sudah lebih dari 1 tahun minimal.

3.4 Jenis Sumber Data

jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh *entrepreneur* yang termasuk dalam kinerja organisasi. Data sekunder dalam hal ini antara lain mencakup identitas konsumen, (umur usaha, bidang usaha, nama usaha, no telp, nama pemilik, alamat usaha berdasarkan kecamatan, pendidikan). Data sekunder adalah data penelitian diperoleh secara tidak langsung data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup data mengenai jumlah UKM di Kota Medan, dan hal lain yang menunjang materi penulisan pada penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Observasi

Kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, objek-objek yang dilihat dan hal-hal yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti harus melakukan observasi berfokus, yaitu mulai menyempitkan data informasi yang diperlukan sehingga peneliti dapat menentukan pola-pola perilaku

2. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yaitu dengan memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan-pertanyaan kepada beberapa responden untuk dijawab. Sehingga hasil dalam pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

3.6 Instrumen Penelitian

Secara keseluruhan operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 1.4
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Operasionalisasi	Skala Ukuran

<p>Pengalaman Kerja (X1)</p>	<p>Pengalaman Kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dalam organisasi dan telah melaksanakannya dengan baik</p> <p><i>Sumber :Foster (2001)</i></p>	<p>Pengalaman kerja dioperasionalkan sebagai persepsi pemilik usaha mengenai pekerjaannya di masa lampau yang diukur berdasarkan: 1. Lama waktu/masa kerja, 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.</p>	<p>Skala Ordinal</p>
<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>motivasi Kerja adalah sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.</p> <p><i>Sumber: Stephen P. Robbins (2014)</i></p>	<p>Motivasi kerja dioperasionalkan sebagai persepsi daya pendorong si pemilik usaha berdasarkan indikator: 1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Kewajiban 5. Tujuan</p>	<p>Skala Ordinal</p>
<p>Kinerja Organisasi (Y)</p>	<p>Kinerja Organisasi adalah efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan</p>	<p>Kinerja Organisasi di operasionalkan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan</p>	<p>Skala Ordinal</p>

	<p>organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif</p> <p><i>Sumber : Sinambela (2012)</i></p>	<p>misi organisasi berdasarkan 1.Efektivitas 2. Efisiensi 3. Ekonomis</p>	
--	---	---	--

Sumber : studi pustaka

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 1.5
Skala Ordinal

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	6
2	Setuju	5
3	Cenderung Setuju	4
4	Cenderung Tidak Setuju	3
5	Tidak Setuju	2
6	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2019)

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Kualitatif

Analisis dan penafsiran data dalam penelitian kualitatif memiliki ciri diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Natural setting (latar alamiah).
- b. Pengungkapan makna dari sudut pandang subyek penelitian.
- c. Holistic dan tidak dapat diisolasi sehingga terlepas dari konteksnya.
- d. Peneliti sebagai instrumen utama untuk mengungkapkan makna yang terikat nilai dan konteks.
- e. Data kualitatif diungkapkan melalui hubungan alamiah antara peneliti dengan informan.
- f. Sampel dipilih didasarkan oleh tujuan penelitian (purposive sampling) dan bukan menggunakan sampel random.
- g. Analisis data dilakukan secara random.
- h. Mengarahkan penyusunan teori dari data lapangan.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan:

1. Uji normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara grup tersebut yang disebut homoskedastisitas. Sedangkan heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji glesjer dengan pengambilan keputusan.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat dari nilai variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang kurang dari 0,10 serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan atau pertanyaan dengan total skor variabel.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun bertanda negatif maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini:

- a. Jika nilai $\alpha >$ atau $= r_{\text{tabel}}$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai $\alpha < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.
- c. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (cukup baik), dan diatas 0,8 (baik).

3.10 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Pengalaman Kerja (X_1) dan motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja Organisasi (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai didalam penelitian ini adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i;$$

Dimana:

Y_i = Kinerja Organisasi

β_0 = Konstanta

X_1 = Pengalaman Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

β_1 = Koefisien regresi Pengalaman Kerja

β_2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

ϵ_1 = Galat (*Disturbance Error*)

3.11 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Variabel Pengalaman Kerja

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja Organisasi

$H_1 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja Organisasi

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja Organisasi
Variabel Motivasi Kerja

2. Pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja Organisasi

$H_2 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada Pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja
Organisasi

$H_2 : \beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh motivasi Kerja terhadap
kinerja Organisasi

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja Organisasi (Y).

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pengalaman Kerja dan motivasi Kerja (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja Organisasi (Y).

$$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pengalaman Kerja dan motivasi Kerja (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja Organisasi (Y).

Kriteria kinerja Organisasi :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.12 Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi mulai dari 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas.

