

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pernyataan di atas maka untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan seseorang. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan perkataan lain kinerja adalah bagaimana seorang

pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja. Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya. Selanjutnya kemampuan seseorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat 10 11 kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai adalah sangat penting artinya bagi para pegawai sebab dengan demikian pegawai tersebut merasa bahwa kinerja yang diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi pegawai.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. selain faktor pengalaman, faktor semangat kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, Dinas Perindustrian dan perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG yang terletak di Siborongborong Jl. Damai (dekat kantor pos) kec.Siborongborong, Berdasarkan hasil data dan observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perindustrian dan perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG, terlihat masalah kinerja pegawai terutama dalam pengalaman kerja dan beban kerja pegawai yang masih belum maksimal. Masih kurangnya pengalaman kerja seperti kurangnya pemahaman masih belum

efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang tau apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja Pegawai. Selain pengalaman kerja fenomena permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan semangat kerja adalah terjadi kemalasan pada beberapa orang pegawai. Seperti menunda pekerjaan pada saat jam kerja, tingkat absensi yang tinggi masih banyak karyawan yang absen tanpa sebab. Untuk lebih mengetahui Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan UPT PASAR SIBORONGBORONG Kab.Tapanuli Utara dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1**

**Data Laporan Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT Pasar Siborongborong**

NO	Aspek yang dinilai	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	agst	sept	okt	Nov	des
1	Kesetiaan	70	75	78	80	85	88	80	90	85	80	85	96
2	Prestasi Kerja	75	81	85	89	78	88	90	80	86	91	95	97
3	Tanggung Jawab	78	80	75	89	78	66	77	66	74	77	75	70
4	Kehadiran	65	75	60	51	60	50	66	60	54	65	50	49
5	Kerjasama	76	80	75	80	75	85	76	78	81	75	80	77
6	Kepemimpinan	85	78	81	75	80	90	85	95	86	90	86	95

**Sumber : Data Dinas Perindustrian dan Perdagangan UPT Pasar Siborongborong**

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bagaimana kinerja pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan UPT Pasar Siborongborong, Secara umum dapat di lihat beberapa aspek masih banyak mengalami peningkatan dan penurunan kehadiran/absensi yang rendah ini dan menabah waktu cuti, begitu juga tanggung jawab dan kerjasama yang rendah, sehingga belum sesuai dengan yang diharapkan. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja dan semangat pegawai melaksanakan tugas maksimal, selanjutnya lama bekerja juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang , karena latarbelakang ini memiliki dampak yang

sangat kuat dalam membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal (profesional) dan pekerja keras, adapun lama bekerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan UPT Pasar Siborongborong, sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Data Lama Bekerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan**  
**(DISPRINDAG) UPT Pasar Siborongborong**

NO	Lama Bekerja	Jumlah
1	0 – 5 Tahun	6
2	5 – 10 Tahun	10
3	10 – 15 Tahun	4
4	15 – 20 Tahun	3
5	20 – 25 Tahun	2
6	25– 30 Tahun	10
	TOTAL	35

**Sumber : Data Dinas Perindustrian dan Perdagangan UPT Pasar Siborongborong**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa lama bekerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan UPT Pasar Siborongborong (DISPERINDAG) yakni yang berjumlah 6 orang dengan lama bekerja dari 0 sampai dengan 5 tahun masa kerja, dan ada juga masa kerjanya yang berjumlah 10 orang dengan lama bekerja dari 5 tahun sampai dengan 10 tahun masa kerja, selanjutnya berjumlah 4 orang dengan lama kerja dari 10 sampai 15 tahun masas kerja, dan ada juga dengan masa kerja dari 15 tahun sampai dengan 20 tahun masa kerja yang berjumlah 3 orang, dan yang berjumlah 2 orang lama kerja dari 20 sampai 25 tahun, dan yang terakhir yang berjumlah 10 orang dengan lama kerja 25 tahun sampai 30 tahun masa kerja. lama bekerja ini tentu berimplikasi pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan,

selain itu tingkat kehadiran pegawai yang juga merupakan salah satu faktor yang utama dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi

Berikut ini jumlah kehadiran pegawai yang tidak hadir di Kantor Dinas perindustrian dan perdagangan (DISPERINDAG) UPT Pasar Siborongborong berdasarkan absesnsi 2021 :

**Tabel 1. 3**  
**Data Laporan Absensi Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT Pasar Siborongborong (Januari-Desember 2021)**

Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Hadir	Ketidak hadiran				Total		Realisasi Kehadiran	
				S	I	C	A	Tidak hadir	Hadir	Hadir (%)	Tidak hadir (%)
Januari	35	25	875	2	5	2	2	11	864	96,57	1,27
Februari	35	23	805	5	1	4	5	15	790	98,13	1,89
Maret	35	25	875	2	6	5	4	17	864	98,74	1,96
April	35	24	840	1	4	5	3	13	827	98,21	1,57
Mei	35	19	665	3	4	7	5	19	646	97,14	2,94
Juni	35	25	877	1	5	6	8	20	867	98,85	2,30
Juli	35	26	910	4	2	3	6	15	895	98,35	1,67
Agustus	35	22	770	2	4	9	1	16	754	97,92	2,12
September	35	26	910	1	3	2	4	10	900	98,90	1,11
Oktober	35	23	805	3	1	2	2	8	797	99,00	0,81
November	35	23	805	4	7	8	2	21	797	99,00	2,63
Desember	35	21	735	3	8	1	6	18	717	97,27	2,51

**SUMBER : Data Dinas Perindustrian dan Perdagangan UPT Pasar siborongborong**

Pada Tabel 1.3 diatas bahwa tahun 2021 terjadi banyak ketidakhadiran yang terjadi dengan melihat data absensi pada tabel diatas. Dimana target kehadiran tidak sesuai dengan realisasi kehadiran yang terjadi pada setiap bulannya. Tentu ini sangat merugikan karena dengan demikian targetper tahun yang telah ditentukan Disperindag tidak mencapai target kehadiran. Hal ini disebabkan banyaknya pegawai yang mengambil cuti tahunan untuk berlibur serta merayakan acara-acarapesta dan alasan lainnya. Selain cuti, alasan lain yang membuat pegawai tidak hadir yaitu seperti izin, sakit dan juga tidak hadir tanpa sebab apapun. Dengan tidak tercapainya target kehadiran pegawai tentu akan

menghambat aktivitas dan hasil pekerjaan yang akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT Pasar Siborongborong.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG.
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan

(DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti : Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi Instansi Pemerintah : Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG.
3. Bagi peneliti lain : Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau tugas. Seseorang perlu memiliki beberapa kemampuan dan level. Motivasi dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.. Mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, tidaklah mudah. Dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mempersiapkan tenaga kerja dan mencapai kinerja terbaik. Dalam hal ini, perusahaan wajib memperhatikan kebutuhan material dan moral pegawainya. Suatu bentuk perhatian, upaya dan dorongan yang dapat diberikan perusahaan kepada pegawainya, termasuk promosi yang objektif dan adil serta penempatan yang tetap.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur



(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

#### 1. Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) dimana pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

#### 2. Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam Kasmir (2016:189) terdapat berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain:

##### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang pegawai dalam melukiskan suatu pekerjaan.

##### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya

##### 3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, sehingga memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat bertanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

5. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membingbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

6. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi tempat kerja yang nyaman bagi pegawai.

7. Komitmen

Kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam pekerjaan

8. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### **2.1.3. Penilaian Kinerja**

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

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

(Handoko, 2008:119) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan kordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreatifitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

#### **2.1.4. Indikator Kinerja**

Dalam pasal 10 PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang peraturan PNS ada beberapa Indikator kinerja pegawai sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf A disusun dengan memperhatikan kriteria:

1. Spesifik  
Spesifik adalah kemampuan menyatakan sesuatu yang khas/ unik dalam menilai kinerja suatu unit kerja
2. Terukur  
Terukur adalah kemampuan yang diukur dengan jelas, memiliki satuan pengukuran, dan jelas cara pengukurannya
3. Realistis  
Realistis adalah ukuran yang dicapai dan menantang
4. Memiliki batas waktu pencapaian  
Adalah proses pencapaian indikator kinerja individu memiliki batas waktu yang jelas
5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi  
Adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

## **2.2. Pengalaman Kerja**

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

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Pengalaman merupakan pelajaran dan merupakan pemahaman yang dipelajari dan dialami. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari pegawai itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017). Menurut Ranupandojo dalam Iswanto (2012) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Ranupandojo dalam Iswanto (2012) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedaranya saja.

### **2.2.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja**

Menurut T Hani Handoko (2013) “faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja”:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu 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 manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### **2.2.3. Manfaat Pengalaman Kerja**

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

#### **2.2.4. Indikator Pengalaman Kerja**

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidak seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (dalam Jurnal Basari, 2013:46) :

a. Lama waktu/masa kerja

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

b. Tingkat pengetahuan

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

c. keterampilan yang dimiliki

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

d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

#### **2.3.1. Pengertian semangat kerja**

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. (Tohardi,2008:427)

Menurut Kaswan (2017:189) “Moral atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim”. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Widiantari, dkk (2015:4) “Semangat kerja adalah sejauhmana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan”. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2013:141) “Semangat kerja adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Semangat kerja juga merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap pekerjaan yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

### 2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator.

Menurut Kaswan (2017:568), bahwa “Semangat atau kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja”.

Menurut Wukir (2013:118) bahwa “Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu faktor yang berhubungan dengan keuangan dan faktor non keuangan”. Berikut penjelasannya.

#### 1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor semangat kerja yang penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

#### 2. Faktor non keuangan

- a. Status pekerjaan, dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memberikan semangat kerja karyawan.
- b. Pengakuan/penghargaan, karyawan dapat memberikan semangat kerja dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang, delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memberikan semangat kerja untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja, semangat kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan



fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangkerja yang nyaman.

- e. Hubungan yang harmoni, hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memberikan semangat kerja karyawan.

### **2.3.2. Teori-teori semangat kerja**

Upaya pencapaian tujuan operasional masalah semangat kerja pegawai tidak dapat diabaikan begitu saja karena pegawai merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu semangat kerja pegawai perlu dipupuk dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Pohan (2017) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan pada tujuannya adalah satu yang mereka inginkan. Pendapat di atas mempunyai maksud bahwa semangat kerja merupakan sifat kejiwaan dan perasaan seseorang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama untuk tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh suasana diantara orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka pengertian semangat kerja menurut Menurut Marpaung (2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama , Berdasarkan pendapat di atas pengertian semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, sesuatu yang baik sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat lebih baik. Pengertian tentang semangat yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang

sikap kejiwaannya dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### **2.3.3.Indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Menurut Taufiq (2013:14) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja sebagai berikut.

- a. Absensi, menunjukkan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan kepentingan-kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi. Yang diperhitungkan meliputi: tingkat ketidakhadiran karyawan selama bulan cuti, libur yang ditetapkan dan tingkat ketidakhadiran karena sakit
- b. Kerjasama, merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama
- c. Disiplin, adalah ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut meliputi: kepatuhan para karyawan pada jam-jam kerja, kepatuhan karyawan kepada perintah pimpinan serta taat kepada tata tertib yang berlaku, berpakaian seragam ke tempat kerja, penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati, bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja diharapkan menurut rencana yang telah ditentukan.
- d. Kepuasan, adalah sikap para karyawan yang menunjang tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan, serta jaminan-jaminan yang diperolehnya meliputi tingkat kepuasan terhadap tugas dan pekerjaannya

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini

**Table 2.1**

#### Ringkasan Penelitian Terdahulu

<b>NO</b>	<b>Nama</b>	<b>Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Reni Yunita	2018	Pengaruh pengalaman dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT New Pelangi Medan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja dan Semnagat kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.NEW Pelangi Medan.
2	Edy Sofian	2019	Pengaruh Pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja diPT. Dutagriya SaranaMedan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja dan Semnagat kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Dutagriya Sarana Medan
3	Yarni Herawati	2018	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman kerja baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah.
4	Nurul Pepyna Dessy	2019	Pengaruh Semangat Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Semangat Kerja dan Komitmen Karyawan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM TIRTANADI PROVINSI

			TIRTANIDA PROVINSI SUMATERA UTARA	SUMATERA UTARA
5	Isyak Sharopi	2019	Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANGKINANG Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. BANGKINAG)	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Semangat Kerja terhadap Kinerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. BANGKINANG Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. BANGKINAG)

## 2.5. Kerangka Bepikir

Kerangka berpikir adalah suatu konsep berpikir yang memperkirakan suatu hasil penelitian dengan mempertimbangkan indikator indikator berupa sampel dan lokasi penelitian. Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

### 2.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan

Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat dari hasil penelitian Kotur & Anbazhagan (2014) yang menyimpulkan

bahwa bertambahnya pengalaman kerja akan semakin meningkatkan kualitas kinerja.

### **2.5.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

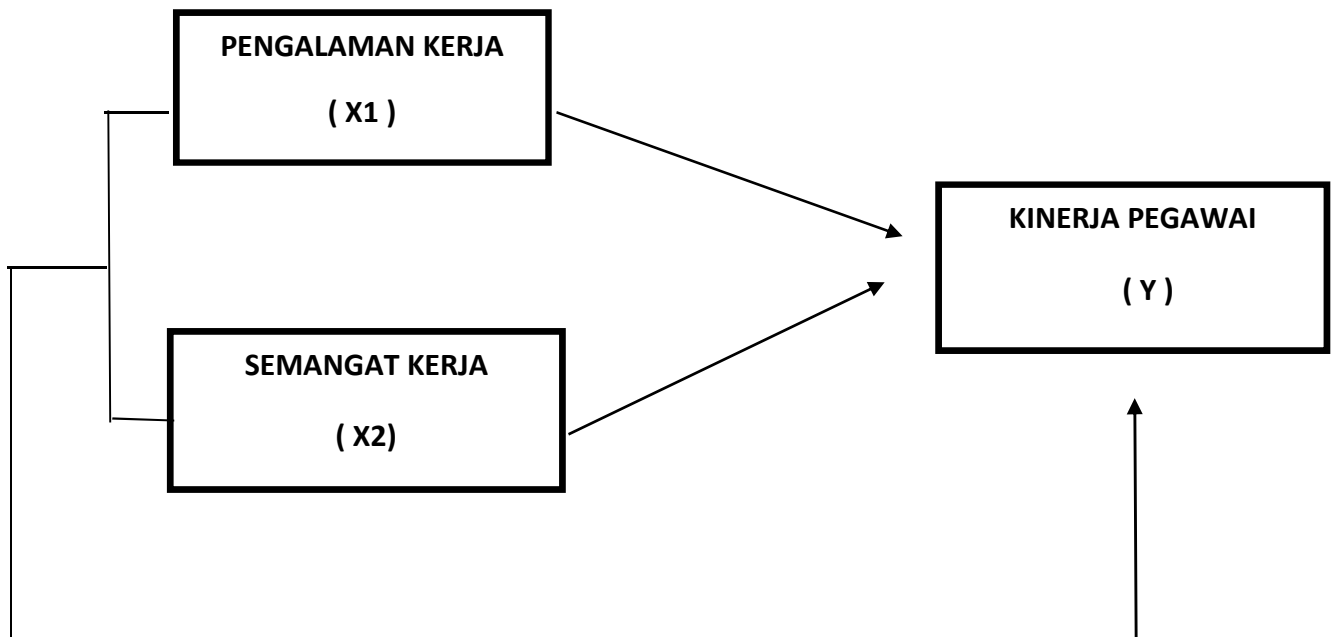
Semangat yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semangat kerja menjadi suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, kertertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan giat, disiplin, dan tekun sehingga perusahaan atau instansi akan mendapatkan banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat pekerjaan

Hal tersebut dikarenakan semangat kerja dan kinerja mempunyai keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Pohan (2017) mengemukakan bahwa : “Semangat Kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor yang organisasi yang memperoleh kinerja pegawai, Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan”

### **2.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja Pegawai**

Bagi organisasi yang sedang meningkatkan semangat kerja, faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya semangat kerja. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara pengalaman yang baik dan semangat kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.



**Gambar 2.1 kerangka Berpikir**

## **2.6. Hipotesis**

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka berpikir diatas adalah

H1 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini akan di laksanakan di Dinas Perindustrian dan perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG, Jl. Damai kec. Siborongborong (di dekat kantor pos siborongborong), Sedangkan waktu penelitian berlangsung bulan September 2021 sampai selesai

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan perdagangan (DISPERINDAG) UPT PASAR SIBORONGBORONG, yang berjumlah 35 orang.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 35 orang maka digunakan teknik sampling jenuh,

### 3.4 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

**Tabel 3.1**

#### Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi 2018:83)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Spesifik</li> <li>2. Terukur</li> <li>3. Realistis</li> <li>4. Memiliki batas waktu pencapaian</li> <li>5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi</li> </ol> (PP PNS Nomor 30 Tahun 2019)	Likert's
<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>	Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan	1. Lama waktu/masa kerja	Likert'



	mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.	2. Tingkat pengetahuan 3. keterampilan yang dimiliki 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	s
<b>Semangat Kerja (X2)</b>	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.	1. Rendahnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi 3. Labour turn over 4. Tingkat kerusakan yang meningkat 5. Kegelisahan dimana-mana	Likert's

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.
2. Data Sekunder Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (Observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian
2. Angket (Questionnaire), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

NO.	Notasi	Peryataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7 Metode Analisa

Teknik analisis data merupakan cara untuk menganalisis dan menguji data yang telah dikumpulkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu merupakan data angka atau numerik. Dan juga penelitian ini menggunakan Analisis Regresiliner berganda.

#### 1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. *The American Education Research Association* (AERA), membedakan validitas menjadi tiga jenis, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas kriteria (*critirion-related validity*) dan validitas konstuk (*construck validity*).

Metode yang akan digunakan yaitu dengan membandingkan nilai korelasi atau r hitung dari variable penelitian dengan nilai rtabel. Syarat minimum suatu item dianggap valid apabila hasilnya sebesar 0,30 atau lebih. dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid

## 2) Uji Reabilitas

Menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Suatu kuisioner dikatakan akurat dan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2016:48) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

- a. Hasil  $\alpha > 0,60 = \text{reliabel atau konsisten}$ .
- b. Hasil  $\alpha < 0,60 = \text{tidak reliabel atau tidak konsisten}$

## 3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

### A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

- a. Melihat Normal Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.
- b. Melihat histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.
- c. Kriteria Uji Normalitas :  
 Apabila  $p\text{-value} (pv) < \alpha (0,05)$  artinya data tidak berfungsi normal.  
 Apabila  $p\text{-value} (pv) > \alpha (0,05)$  artinya data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas yang lain lebih baik dilakukan adalah dengan menggunakan analisis statistik. Pengujian ini digunakan untuk menguji normalitas residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirov*. Dalam uji *Kolmogorov-Smirov*, suatu data dikatakan normal apabila nilai *Asymptotic Significant* lebih dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah:

- Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S tidak signifikan  $< 0,05$  secara statistik maka  $H_0$  ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal.
- Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S signifikan  $> 0,05$  secara statistik  $H_0$  diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

### **B. Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*.

### **C. Uji Multikolinieritas**

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

## **3.9 Metode Analisis Data**

### **3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda**

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Pengalaman Kerja

X2 = Semangat Kerja

b<sub>0</sub> = Konstanta

$b_1 - b_2 =$  Koefisien regresi

$e$  = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

### 3.9.2 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2.  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

### 3.10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

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

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

Dimana:

D : Koefisien Determinasi

$r^2$ : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat