

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Secara umum, suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Pegawai merupakan aset yang penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. (Wibowo 2013:2) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki (Dalam jurnal Andrey 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi, pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka pimpinan perusahaan haruslah memberikan motivasi pada setiap

pegawai agar mereka mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi seseorang tidak mudah karena setiap orang memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seseorang akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap pegawai akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunyoto, 2012:11).

Selain motivasi, pengalaman kerja juga dapat menentukan kinerja seseorang karena pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Hal ini didukung dengan teori Robbins dan Timothy (Dalam jurnal Zahro 2018), bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja pegawai semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, maka kinerja pegawai juga semakin rendah. Pengalaman kerja merupakan bekal utama seseorang untuk menekuni bidang pekerjaan tertentu, terutama bagi perusahaan yang mengutamakan bakat atau kemampuan tertentu dari seorang pegawai. Seseorang yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan seseorang yang kurang memiliki pengalaman kerja.

Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan

tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. dengan memiliki pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja (Nevia 2016:4).

Kinerja seseorang merupakan hal yang bersifat individual, karena kemampuan setiap individual berbeda-beda dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap individu menginginkan kinerjanya baik bahkan mampu melebihi harapan organisasi atau perusahaan kepadanya. Organisasi atau perusahaan perlu mengukur sejauh mana perkembangan kinerja pegawai.

Menurut Barthos (2012:231), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Hasil kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap instansi pemerintah maupun swasta pasti selalu menginginkan kinerja dari setiap anggotanya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, pimpinan perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh anggotanya. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut undang-undang pasal 1 tentang perindustrian:

Perindustrian adalah tatanan dan segala kegiatan yang bertalian dengan kegiatan industri. Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku/memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri. Industri hijau adalah industri yang dalam proses produksinya mengutamakan upaya efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya secara berkelanjutan sehingga mampu

menyelaraskan pembangunan industri dengan kelestarian fungsi lingkungan hidup serta dapat memberikan manfaat bagi masyarakat.

Menurut undang-undang pasal 1 tentang perdagangan:

Perdagangan adalah tatanan kegiatan yang terkait dengan transaksi atau jasa di dalam negeri dan melampaui batas wilayah negara dengan tujuan pengalihan hak atas barang dan jasa untuk memperoleh imbalan atau kompensasi. Perdagangan dalam negeri adalah perdagangan barang dan jasa dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang tidak termasuk perdagangan luar negeri. Perdagangan luar negeri adalah perdagangan yang mencakup kegiatan ekspor dan impor atas barang dan jasa yang melalui batas wilayah negara.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintah Provinsi, tugas desentralisasi dan dekonsentrasi khususnya di bidang Perindustrian dan Perdagangan serta tugas pembantu yang diberikan Gubernur. Dengan jumlah ASN yang ada 175 orang. Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara. Adapun masalah yang ditemukan adalah menurunnya kinerja ASN yang disebabkan karena kurangnya motivasi. Kurangnya motivasi yang dimiliki oleh ASN dapat disebabkan karena kurangnya pendekatan antara pimpinan dan anggota, atau kurangnya inisiatif dari ASN itu sendiri untuk lebih komitmen dengan pekerjaannya. Selain dari motivasi, kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki setiap ASN menjadi kendala dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Karena minimnya pengetahuan dan keterampilan mengenai tugas yang seharusnya dilakukan oleh ASN. Kendala-kendala tersebut dapat mengganggu tujuan kinerja perusahaan.

Berikut ini adalah unsur-unsur penilaian kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara seperti mengenai kepribadian ASN, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Hasil penilaian kinerja dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Laporan Hasil Penilaian Kinerja ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara Tahun 2018 dan 2019

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2018	Tahun 2019	Perbandingan
Orientasi Pelayanan	82,58	83,24	Naik
Integritas	82,26	81,39	Turun
Komitmen	82,33	81,59	Turun
Disiplin	82,28	79,49	Turun
Kerjasama	82,53	81,53	Turun
Rata-rata	82,40	81,65	Turun
SKP	91,77	83,24	-

Sumber : Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara 2019

Dari tabel 1.1 Kinerja ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara tahun 2018 dan 2019 kurang maksimal dimana integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama tingkat rata-ratanya menurun.

Berdasarkan tinjauan normatis, teoritis, dan empiris yang telah dijelaskan diatas maka penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di tempat penelitian, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara?
2. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah tersebut adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara.
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara.
3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas HKBP Nommensen sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai Sarana dan bahan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara sehingga pelaksanaan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi Peneliti Lain
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya guna pengembangan lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis.
4. Bagi Penulis
Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam memahami seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja ASN.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain (Sutrisno, 2019: 109).

Menurut Malayu SP. Hasibuan (Dalam Sunyoto 2019: 191), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemajuan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Wayne F. Cascio, mengemukakan pendapatnya yang diikuti oleh Malayu SP. Hasibuan (2001), motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Selain itu Berelson dan Steiner mendefenisikan motivasi yang dikutip oleh Wahjo Sumidjo (1994), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian

tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, Menurut Sutrisno (2019:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

2.1.3 Teori Motivasi Kerja

Jenis-jenis teori motivasi, dalam Sunyoto (2019:193), yaitu:

A. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

1. Teori hierarki kebutuhan

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi tersebut, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualitas diri.

2. Teori ERG (Existence, Relatedness, and Growth)

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alfeder juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu: Kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan pertumbuhan.

3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut job content, dan aspek-aspek yang

berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut job context.

4. Teori kebutuhan

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Menurut David Mc. Clelland ada 3 jenis kebutuhan, yaitu: Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa.

B. Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori motivasi proses yang utama (Husein Umar, 1998) antara lain:

1. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada 3 komponen, yaitu: Harapan, nilai, dan pertautan/probabilitas.

2. Teori Keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif. Dalam teori keadilan, masukan (inputs) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja dan produktivitas. Sedangkan hasil (outcome) adalah semua imbalan yang

dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

3. Teori Penguatan

Ada 3 jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu sebagai berikut:

- Penguatan positif, bisa penguat primer seperti makanan dan minuman yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- Penguatan negative, dimana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.
- Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulangi kembali.

2.1.4 Langkah-Langkah Memotivasi

Dalam Sunyoto (2019:198) untuk memotivasi bawahan ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin, yaitu:

1. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda didalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempengaruhi keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realitis.

2.1.5 Tujuan Motivasi Kerja

Dalam Sunyoto (2019:198) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

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

2.1.6 Indikator Motivasi

Menurut Robbins (2008) dalam penelitian Salbiyah (2017), McClelland menyebutkan ada 3 hal yang menjadi indikator motivasi kinerja pegawai, adapun ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. Kebutuhan untuk afiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dalam dunia kerja seorang pegawai memiliki hasrat mengenal rekan kerjanya dalam instansi/organisasi dan menjalin persahabatan. Kebutuhan akan afiliasi ini menandakan bahwa pegawai dapat

menanggung pekerjaan satu sama lain. Selain itu dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kebutuhan untuk kekuasaan, Kebutuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Rachmawati (2016) mengatakan, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (Dalam jurnal Octavianus 2018).

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rahmawati, 2016).

Menurut Sutrisno (2009:158), pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan 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.

Menurut Mangkuprawira (2009:223), menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Gibson (2011:523), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Dalam jurnal Putri (2017) menurut Ahmad (2007:57) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Waktu.
2. Frekuensi.
3. Jenis tugas.
4. Penerapan.
5. Hasil.

2.2.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam Basari

(2012) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar, setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama, artinya terciptanya dari 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.

2.2.4 Manfaat Pengalaman Kerja

Dalam jurnal Putri (2017) adapun manfaat pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

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

2.2.5 Indikator Pengalaman Kerja

Dalam jurnal Rosinta (2017) menurut Foster (2001:43) ada beberapa indikator pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama waktu/ masa bekerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

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

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya.

Menurut Sedarmayanti (2001) 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).

Mangkunegara (2005) mendeskripsikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbeda dengan Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Dalam jurnal Deni 2018).

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam jurnal Yasri (2014) Menurut Mathis dan Jakson dalam Sumardjo dan Priansa (2018:195) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Seorang pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

2.3.3 Indikator Kinerja

Dalam jurnal Jailani (2012), John Miner (1988) mengemukakan ada 3 indikator yang dapat dijadikan tolok ukur dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu proses atau hasil yang mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. Kuantitas, yaitu satuan atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam suatu penelitian, sebagai pembanding penelitian saat ini dengan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian sebelumnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Yuliarman Mahmudin (2018)	Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang.	Pengalaman, Komitmen, dan Motivasi Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Peneliti sekarang menggunakan objek Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

2	Luh Aristarini (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja.	Hasil analisa data menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Singaraja.	Peneliti sekarang menggunakan objek Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.
---	-----------------------	---	---	---

Sumber : Berbagai Jurnal Sumber Daya Manusia.

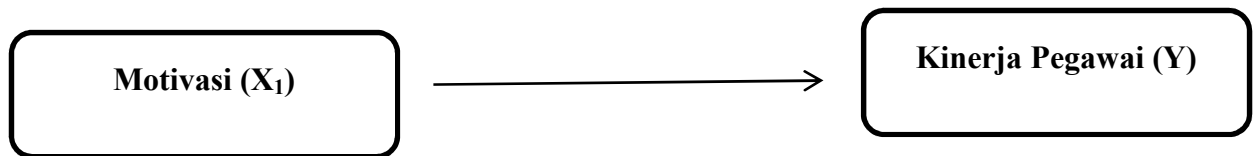
2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di defenisikan sebagai hal penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja mengacu pada dorongan untuk mengeluarkan usaha penuh dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu dan mempertahankan dorongan tersebut selama mungkin (Kanfer dan Ackerman, 1989).

Motivasi kerja diwujudkan melalui perhatian, usaha dan ketahanan dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi berpengaruh pada alokasi usaha yang diberikan oleh pegawai untuk bekerja. Artinya, pegawai yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi akan melakukan usaha-usaha dengan intensitas lebih tinggi untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya. Usaha yang lebih keras ini akan berbanding lurus dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang bisa diselesaikannya. Dalam hal ini motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

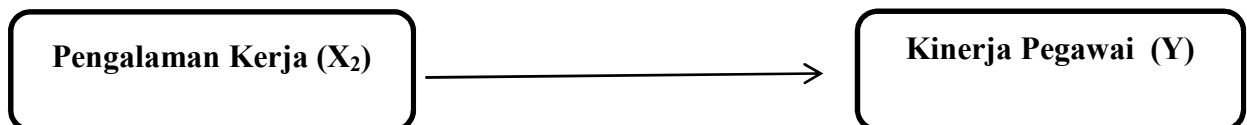


Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.5.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya bekerja seorang karyawan (Hasibuan 2010:109). Seseorang yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengalaman kerjanya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan semakin kurang pengalaman kerja seseorang akan mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



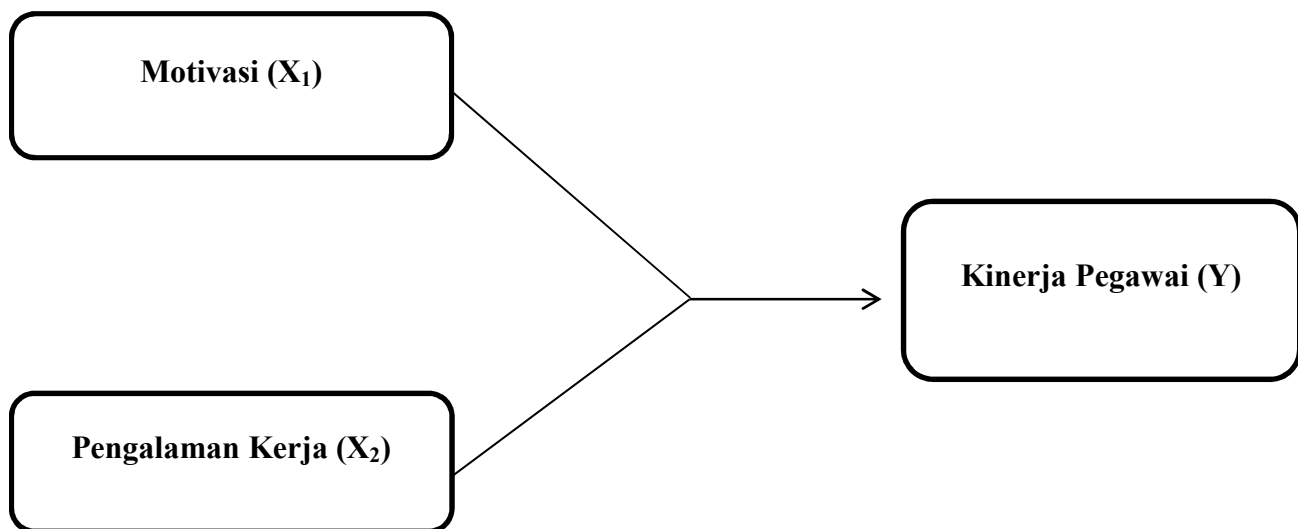
Gambar 2.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2.5.3 Hubungan Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik adalah bagian penting dalam perusahaan. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika kinerja pegawai menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Dalam jurnal Yasri 2014).

Dari penjelasan di atas maka dapat digambarkan hubungan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.
3. Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yakni pengamatan langsung ke objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya.

Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, atau tampilan lain.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh ASN yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara berjumlah 175 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah ASN yang bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

N : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen Kelonggaran Karena Kesalahan Pengambilan Sampel Yang Masih Dapat Ditolerir Sebesar 10%

$$= \frac{175}{1 + 175(0,1)^2}$$

n = 63,63 Responden

Maka, ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63,63 = 64 ASN.

Tabel 3.1

Daftar Data Proporsionate Stratified Random Sampling

No	Golongan ASN	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)
1	Golongan IV	32	32/175 X 64 = 12
2	Golongan III	115	115/175 X 64 =42
3	Golongan II	28	28/175 X 64 =10
Jumlah		175	64

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara (2019)

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu berdasarkan penelitian yang sesuai dengan persyaratan atau tujuan sehingga mendapatkan dan memperoleh data yang akurat. Artinya setiap subjek yang diamati dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu. Tujuan dan pertimbangan pengambilan subjek/sampel

penelitian ini adalah sampel tersebut memiliki motivasi dalam pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64 ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera utara.

3.4 Jenis Data Penelitian

Didalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individual atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data documenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5 Metode pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek alam lainnya.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek peneliti.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan/menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai referensi buku dan jurnal.

3.6 Instrumen Penelitian

Operasional merupakan salah satu instrumen dari riset karena merupakan salah satu tahapan dalam proses pengumpulan data. Definisi dari operasional menjadikan konsep yang masih bersifat abstrak menjadi operasional yang memudahkan pengukuran variabel tersebut. Sebuah definisi operasional juga bisa dijadikan sebagai batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan penelitian. Untuk menjelaskan variabel yang didefinisikan, maka perlu definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian.

Tabel 3.2
Variabel, Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi (X ₁)	Menurut Wayne F. Cascio, mengemukakan pendapatnya yang dikuti oleh Malayu SP. Hasibuan (2001), motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.	1. Kebutuhan Untuk Berprestasi. 2. Kebutuhan untuk Afiliasi. 3. Kebutuhan Untuk Kekuasaan.	Skala Likert
2	Pengalaman Kerja (X ₂)	Gibson (2011: 523), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari	1. Lama waktu/ masa bekerja, 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang	Skala Likert

		segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.	di miliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	
3	Kinerja Pegawai (Y)	Mangkunegara (2005) mendeskripsikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja. 2. Kuantitas Kerja. 3. Penggunaan waktu dalam bekerja.	Skala Likert

Sumber : Diolah oleh peneliti (2020)

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang akan diberikan adalah :

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5

2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah :

1. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS.

Metode Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan Batasan 0,6. Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 dikatakan *reliabel*.
2. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 dikatakan tidak *reliabel*.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis Kolmogorov-Smirnov. Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikan ($\text{sig} > \alpha$ atau $\text{khitung} < \text{ktabel}$).

3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas adalah dengan metode *Glejser*. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan metode ini dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai profitabilitas lebih besar dari alpha ($\text{sig} > 0,05$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heterokedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila $\text{thitung} < \text{ttabel}$.

3.9 Metode Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Metode ini menggunakan

beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Suatu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen, dengan formulasi umum:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi X_1

β_2 = koefisien regresi X_2

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengalaman Kerja

e = galat/error

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. X_1 (Motivasi)

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

$$H_1 : \beta_1 < 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Utara.

2. X_2 (Pengalaman Kerja)

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Artinya, variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

$$H_1 : \beta_2 < 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila profitabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila profitabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.9.2 Uji Simultan (F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi (X1), pengalaman kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$

Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara serempak/keseluruhan terhadap variabel terikat.

2. $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$

Artinya, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model *summary*^b dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.