

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGETAHUAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAOT BANGKO  
KEC. PENANGGALAN KOTA SUBULUSSALAM**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**YULIANA BR BERUTU**

**NIM. 51151071**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATRA UTARA**

**MEDAN**

**2019**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGETAHUAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAOT BANGKO  
KEC. PENANGGALAN KOTA SUBULUSSALAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana (SI) Pada Jurusan Islam  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
UIN Sumatera Utara

**OLEH:**

**YULIANA BR BERUTU**

**NIM. 51151071**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATRA UTARA  
MEDAN  
2019**

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGETAHUAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAOT BANGKO KEC.  
PENANGGALAN KOTA SUBULUSSALAM.**

Oleh :

**YULIANA BR BERUTU****NIM. 51151071**

Dapat disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 20 Oktober 2018

Pembimbing I

Dr .Hj. Yenni Samri Juliati Nasution, MA  
NIP. 197907012009122003

Islam

Pembimbing II

Fauzi Arif Lubis, MA  
NIP. 19841224201531004

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Ekonomi

Dr. Marliyah, MA  
NIP. 19760126 2003122003

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuliana Br Berutu  
NIM : 51151071  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Jl. Air Terjun, Desa Penuntungan, Kecamatan  
Penanggalan, Kota Subulussalam.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGETAHUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LAOT BANGKO KEC. PENANGGALAN KOTA SUBULUSSALAM**”, benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 16 November 2017

Yang membuat pernyataan,

Materai 6000
-----------------

**Yuliana Br berutu**  
**NIM. 51151071**

## ABSTRAK

**Yuliana Br Berutu**, 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. Di bawah Bimbingan Pembimbing Skripsi I oleh IbuHj. Dr. Yenni Samri Juliati Nasution, MA dan Pembimbing II oleh Bapak Fauzi Arif Lubis, MA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi karyawan PT. Laot Bangko di Desa Jontor, Kecamatan Penanggalan, Kota Subulussalam. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasinya, yaitu sebanyak 86 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari 28 pernyataan secara keseluruhan. Uji hipotesis dilakukan setelah uji asumsi terpenuhi. Uji asumsi meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji statistik yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R<sup>2</sup>. Dari hasil analisis dapat disimpulkan, bahwa: (1) Hasil uji t pada variabel (X<sub>1</sub>) Pengalaman Kerja dengan probabilitas sig sebesar 0.002. nilai sig < 0.05 (0.002 < 0.05), maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial tingkat pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (2) Hasil uji t pada variabel (X<sub>2</sub>) pengetahuan dengan probabilitas Sig sebesar 0.000. nilai sig < 0.05 (0.000 < 0.05), maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (3) Hasil uji t pada variabel (X<sub>3</sub>) motivasi dengan probabilitas Sig sebesar 0.003. nilai sig < 0.05 (0.002 < 0.05), maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (4) Dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Kesimpulannya signifikan, artinya bahwa pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Motivasi, Kinerja

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kesempatan serta kelapangan berfikir sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang sederhana ini. Sholawat beriring salam semoga tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang merupakan sosok yang amat mulia dan menjadi penuntun setiap muslim.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.” Penulisan ini bertujuan untuk memenuhi SKS, sebagai program Akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Akhirnya ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada seluruh keluarga, teristimewa kepada Ayahanda saya Alm. Kanek Marulam Berutu dan ibunda saya Miah Br Bancin, dengan penuh kesabaran yang tak terhingga telah mendidik serta memberi dorongan moril, dana dan semangat yang tiada henti-hentinya kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Terima kasih juga saya ucapkan kepada saudara/i saya, kakak saya Dahliana, Mariati, adik-adik saya Mulyadi, Sri Wahyu, Abang-abang saya Samsul, Sumardi, Sumarlan, dan Junaidi Juga kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU. Dan Wakil Dekan I, II, III.
3. Ibu Dr. Marliyah, MA Selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU.

4. Ibu Hj. Dr. Yenni Samri Juliati Nasution, MA selaku pembimbing pertama yang telah meluangkan waktunya serta tenaga dan pikiran kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan yang diharapkan.
5. Bapak Fauzi Arif Lubis, MA selaku pembimbing kedua yang telah meluangkan waktunya serta tenaga dan pikiran kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan yang diharapkan.
6. Ibu Annio Indah Lestari, SE, M.Si selaku Penasehat Akademik yang turut berperan dalam membantu penulis untuk penyusunan proposal skripsi.
7. Perusahaan PT. Laot Bangko yang sudah bersedia memberikan informasi kepada penulis.
8. Bapak Ricko Aditya SP selaku asisten di PT. Laot Bangko yang telah memberikan arahan dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Teruntuk para karyawan PT Laot Bangko Kec. Penaggalan Kota Subulussalam yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi informan dalam penelitian ini.
10. Teruntuk keluarga besar kelas Ekonomi Islam-F angkatan 2015.
11. Juga kepada teman-teman seperantauan: Saudah Cibro, Vivi Novayanti, Mirawati, Sania Bancin dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Yang telah menemani saya dalam gelap maupun terangnya perjuangan di tanah perantauan ini.
12. Teruntuk kepengurusan KSR PMI angkatan 20 dan keluargabesar KSR PMI UINSU.
13. Sahabat istiqomah Kusmawati, Suri Rahmawati SE, Mutia Afni, Nurul Khairi, Herawati Siregar SE, dan Artini.
14. Yang teristimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam kata pengantar teramat singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis

dapat dibalas Allah Swt dengan curahan pahala yang tiada pernah bisa mengering sampai kapan pun.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada penulis menyadari, sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sekalian demi tercapainya karya yang lebih sempurna dimasa akan datang. Amin ya Robbil Alamin.

Medan, 28Oktober 2019

Penulis

**Yuliana Br Berutu**

**51151071**



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Masalah.....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Kinerja Karyawan .....	9
1. Pengertian kinerja Karyawan .....	9
2. Kinerja dalam pandangan islam .....	11
3. Manfaat kinerja .....	12
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	13
5. Indikator kinerja .....	15
B. Pengalaman Kerja .....	15
C. Pengertian Pengalaman Kerja .....	15
1. Pengalaman kerja dalam pandangan islam .....	17
2. Manfaat Pengalaman Kerja .....	18
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	21
4. Cara Memperoleh pangalaman kerja .....	21
5. Indikator Pengalaman Kerja.....	23
D. Pengetahuan .....	23
1. Pengertian Pengetahuan .....	23

2. Pengetahuan dalam pandangan islam.....	25
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan .....	26
4. Indikator pengetahuan.....	27
E. Motivasi Kerja.....	27
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	27
2. Motivasi Kerja dalam pandangan islam.....	29
3. Teori-Teori Motivasi.....	30
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	36
5. Manfaat Motivasi .....	38
6. Indikator motivasi .....	38
F. Penelitian Terdahulu .....	39
G. Kerangka Teoritis.....	42
H. Hipotesa.....	43

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
C. Populasi dan Sampel .....	45
D. Jenis dan Sumber Data.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Definisi Operasional Variabel.....	48
G. Teknik Analisis Data.....	50

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	54
1. Gambaran Umum PT Laot Bangko .....	54
2. Visi dan Misi .....	54
3. Struktur Organisasi .....	54
4. Jumlah Karyawan .....	55
5. Jabatan Beserta Tugas dan Wewenang.....	58
B. Hasil Penelitian .....	61
1. Analisis Deskriptif.....	61
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	63

3. Uji Kualitas Data .....	71
4. Uji Asumsi Klasik .....	77
5. Uji Hipotesis .....	80
6. Uji Model (Regresi Linier Berganda).....	83
C. Pembahasan.....	85
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA .....	91
LAMPIRAN .....	95

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Masa Kerja Karyawan pada PT Laot Bangko Tahun 20018 ....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 4.1 Daftar Nama Karyawan dan Jabatan.....	55
Tabel 4.2 Responden dalam Sampel menurut Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3 Responden dalam Sampel menurut Usia .....	62
Tabel 4.4 Responden dalam Sampel menurut tingkat pendidikan .....	62
Tabel 4.5 Responden dalam Sampel Menurut Masa Kerja.....	63
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja .....	64
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Pengetahuan .....	66
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi .....	68
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja.....	69
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja .....	71
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Pengetahuan .....	72
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	72
Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	72
Tabel 4.14 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha .....	73
Tabel 4.15 Case Processing Summary .....	74
Tabel 4.16 Tingkat Reliabilitas Pengalaman .....	74
Tabel 4.17 Case Processing Summary .....	74
Tabel 4.18 Tingkat Reliabilitas Pengetahuan.....	75
Tabel 4.19 Case Processing Summary .....	75
Tabel 4.20 Tingkat Reliabilitas Motivasi.....	76
Tabel 4.21 Case Processing Summary .....	76
Tabel 4.22 Tingkat Reliabilitas Motivasi.....	76
Table 4.23 Hasil Uji Linieritas.....	78
Table 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas .....	79
Table 4.25 Uji R-Square .....	81
Table 4.26 Uji t .....	81
Table 4.27 Uji f .....	83

Table 4.28 Regresi Berganda .....	83
-----------------------------------	----

### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	43
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	55
Gambar4.3 Histogram UjiNormalitas .....	77
Gambar 4.4 Pola Grafik UjiNormalitas .....	78
Gambar 4.5 Hasil Uji Hetresokedastisitas .....	80

**LAMPIRAN**

Tabel Untuk Uji t .....
Table Untuk Uji f .....
Identitas Responden .....
Kuesioner Penelitian .....
Hasil Kuesioner .....
Surat Izin Riset .....
Daftar Riwayat Hidup .....

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.<sup>1</sup>

Upaya yang dilakukan dalam menjalankan kehidupan, setiap tenaga kerja baik pengusaha, karyawan, pegawai, maupun buruh yang bergerak dalam sektor jasa, industri, pertanian, dan perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai demi kesejahteraan dalam menjalani hidup. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.<sup>2</sup>

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang, berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Menurut Simamora, kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan, kerjasama antara perusahaan dan para karyawan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, agar

---

<sup>1</sup> Veithzal Rival Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 406.

<sup>2</sup> Azrul Anhar Samosir, "*Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan*", (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017), h.1

terwujudnya kerjasama yang baik, perusahaan harus dapat menyesuaikannya. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan tersebut. Dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik, pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi mengambil peran besar di dalamnya. Terlebih lagi untuk berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja, pengetahuan karyawan dan motivasi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

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 di lihat 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 keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Apabila diartikan pengalaman kerja disini adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.<sup>3</sup>

Begitu juga dengan pengetahuan, faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan ialah faktor kemampuan berdasarkan pengetahuan karyawan. Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Menurut Bautler pengetahuan

---

<sup>3</sup> Handoko, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, (Yogyakarta: BPFE\_Yogyakarta, 1984), h.24



adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal.<sup>4</sup>

Sedangkan motivasi dalam sebuah organisasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.<sup>5</sup>

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagian sumber daya manusia sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Sumber daya manusia memegang peranan penting, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya perusahaan kelapa sawit. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perusahaan

---

<sup>4</sup> Nick Bantler, *People and Competencies; Manusia dan Kompetensi*, (Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, 2003), h.39

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana Pranada Media group, cet 7, 2015), h.19

PT. Laot Bangko yang harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

PT. Laut Bangko merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan tersebut. Dimana jumlah karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam dengan jumlah karyawan yang akan diteliti sebanyak 86 karyawan diantaranya 34 karyawan perempuan dan 52 karyawan laki-laki. Akan tetapi diantara karyawan tersebut banyak karyawan yang tingkat pendidikannya rendah yakni SD sebanyak 14.0%, SMP sebanyak 18,6%, SMA sebanyak 54,7% dan S1 sebanyak 4.7%. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan yang menyebabkan kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang mengetahui tugasnya.

Dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan untuk tetap kerja pada perusahaan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1:

**Tabel 1.1****Daftar Masa Kerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Tahun 2018**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
0 - 1 tahun	18 orang
2 - 6 tahun	63 orang
7 - 11 tahun	4 orang
>12 Tahun	1 orang
Jumlah	86 Orang

*Sumber: PT. Laot Bangko 2018*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat persentase dari masa kerja karyawan PT. Laot Bangko Kec, Penanggalan, sebanyak 18 karyawan dimana memiliki masa kerja nol samapai 1 tahun, 63 karyawan memiliki masa kerja 2-6 tahun, 4 karyawan memiliki masa kerja 7-12 tahun, dan 1 orang memiliki masa kerja 20 tahun. Dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Dan semakin lama memiliki masa kerja semakin sedikit jumlah karyawannya. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Laot Bangko mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik juga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagian Sumber daya Manusia sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang di lakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, karyawan tidak

akan dapat melakukan sesuatu. Menurut Robins dan Judge mengatakan bahwa salah satu bentuk ungkapan dari motivasi kerja seseorang karyawan dapat diungkapkan dengan ketidakhadiran.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul. **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bagko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah, bahwa:

1. Pengetahuan yang dimiliki karyawan rendah dilihat dari tingkat pendidikan sehingga karyawan kurang memahami pekerjaan yang dilakukakan.
2. Rendahnya pengalaman kerja karyawan yang masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya.
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga produktifitas kerja dan kualitas kerja ikut menurun.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan perlu dilakukan batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bagko Kec. Penanggalan Kota Subussalam
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bagko Kec. Penanggalan Kota Subussalam
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bagko Kec. Penanggalan Kota Subussalam
4. Pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bagko Kec. Penanggalan Kota Subussalam.

#### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam?
2. Apakah pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam?
4. Apakah pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis  
 Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Kiranya dapat memberikan masukan bagi perusahaan terkhusus dalam bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kerja yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.<sup>1</sup>

Istilah “kinerja” berasal dari kata “kinerja di tempat kerja” atau “kinerja aktual”. Yang berarti bahwa kinerja atau pencapaian di tempat kerja sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang diproduksi oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, agar tujuan-tujuan suatu organisasi dapat tercapai.<sup>2</sup>

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.<sup>3</sup>

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

---

<sup>1</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 184

<sup>2</sup> Fauzi Arif Lubis, *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)*, (Penelitian: Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018), h. 11

<sup>3</sup> Azrul Anhar Samosir, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Medan, 2017), h. 1

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup> Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, aspek apa yang dievaluasi.<sup>5</sup>

Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Handoko mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.<sup>6</sup> Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

c. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas, kinerja adalah suatu proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang di-perolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual*

---

<sup>4</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011), h.31

<sup>5</sup> Hendrawan Supratikno. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Graha Prima, 2006), h. 74.

<sup>6</sup> Azrul Anhar Samosir, "*Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan*", (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017), h.8



*performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

## 2. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.<sup>7</sup>

Dalam konsep islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Allah SWT berfirman dalam Qur'an surt Al-Jum'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya: "Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung".<sup>8</sup>*

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

---

<sup>7</sup> Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta : Robbani Press, 1997), h. 153-156

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan terjemahan*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-ART, 2005), h.555

Umat islam yang telah menunaikan shalat diperintahkan Allah untuk berusaha atau bekerja agar memperoleh karunia-nya, seperti ilmu pengetahuan, harta benda, kesehatan, pekerjaan dan lain-lain. Di mana pun dan kapanpun kaum muslimin berada serta apapun yang mereka kerjakan, mereka dituntut oleh agamanya agar selalu mengingat Allah. Mengacu kepada QS Al-Jumu'ah ayat 10 umat islam diperintahkan oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam menunaikan ibadah wajib seperti salat, dan selalu giat berusaha atau bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam seperti bekerja keras dan belajar secara sungguh-sungguh. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja.

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan 'unjuk kerja' dari seorang karyawan.<sup>9</sup>

### **3. Manfaat Kinerja**

Manfaat kinerja karyawan antara lain adalah :

- a. Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi
- b. Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, dan
- c. Untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memaknai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan

---

<sup>9</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.178

kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja karyawan. Menurut penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.<sup>10</sup>

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Pendidikan
- Pengetahuan
- Keterampilan
- Motivasi
- Pengalaman
- Fasilitas kerja
- Lingkungan kerja<sup>11</sup>

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan: segala usaha yang dilakuakn untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.
- 2) Pengetahuan: Pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan
- 3) Keterampilan: orang yang mempunyai pendidikan rendah, memiliki keterampilan yang kurang, begitu juga dengan orang yang memiliki pendidikan cukup tinggi tetapi masih mempunyai kinerja yang rendah.

---

<sup>10</sup> H. Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pesonalia*. (Jogjakarta: BPFU UGM, 2005), h.76,122

<sup>11</sup> Mangkuprawira, Sjafrie, *Manajemen SDM Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 120

Oleh karena itu perlu adanya keseimbangan antara keterampilan dengan pengalaman kerja seorang individu.

- 4) Motivasi: motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Suatu dorongan motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat bagus. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai, dan mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja. Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinstik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, individu, situasional, dan konflik.<sup>12</sup>
- 5) Fasilitas kerja: merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja.
- 6) Pengalaman: faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>13</sup>
- 7) Faktor lingkungan organisasi: Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola

---

<sup>12</sup> Thani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 2010), h. 98

<sup>13</sup> <http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/7,-juni-Dwi-Astono.pdf>  
Unduh pada tanggal 01 Oktober 2019.

komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja relatif memadai.<sup>14</sup>

## 7. Indikator Kinerja

Berikut merupakan indikator kinerja karyawan menurut Robbins:

- a. *Ketepatan waktu*, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- b. *Kualitas*, setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi kemajuan perusahaan.
- c. *Kuantitas*, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.<sup>15</sup>

## B. Pengalaman Kerja

### 1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>16</sup> Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 98

<sup>15</sup> Robbins, Tepehen, *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*, (PT Indeks Kelompok Gamedia, Indonesia. 2006). hal

<sup>16</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h.87.

<sup>17</sup> M. Agus Hermawan, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)*, (Proposal Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), h.44

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.<sup>18</sup>

Selain itu ada pendapat lain juga mengatakan bahwa Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.<sup>19</sup> Menurut Alwi, Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.<sup>20</sup>

Menurut Manulang Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>21</sup> Menurut Wibowo bahwa Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>22</sup>

Dari uraian tersebut 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.

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi, pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan

---

<sup>18</sup> Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 120

<sup>19</sup> Hasibuan. H. Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hlm 55

<sup>20</sup> Alwi, Syafarudin, *MSDM*. (Yogyakarta: BPFE, 2001) , hlm 717

<sup>21</sup> Manulang, *Manajemen Personalia*. (Jakarta;Ghalia Indonesia, 1984) , hlm 15

<sup>22</sup> <http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/7.-Juni-Dwi-Astono.pdf>  
diakses Pada Tanggal 10 Juni 2019.

pengalaman bekerja dari pada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan.<sup>23</sup>

Pengalaman kerja karyawan yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu pemerintahan atau organisasi. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup menyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah/lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenagannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

## 2. Pengalaman dalam Pandangan Islam

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT. berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

---

<sup>23</sup> Azrul Anhar Samosir, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bismis Islam Universitas Islam Negeri Medan, 2017), h. 11

Artinya: *dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*<sup>24</sup>

Terma “kerja” pada ayat diatas diungkap lewat kata ‘amal. Para mufasir memahami kata ‘amal pada ayat tersebut mengacu pada arti amal-amal saleh. Bahkan ada kesan, kata mal dipahami sebagai ibadah. M. Quraish Shihab menuliskan bahwa setelah ayat yang lalu menganjurkan bertaubat dan melakukan kegiatan nyata, antara lain membayar zakat dan bersedekah, kini mereka diminta untuk melakukan aneka aktivitas lain, baik yang nyata maupun yang tersembunyi.<sup>25</sup>

Ayat ini sesungguhnya bertujuan agar manusia mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka, dengan jalan mengingatkan mereka bahwa setiap amal yang baik dan yang buruk, memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan, dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakikatnya, yaitu rasul dan para saksi amal-amal dari kelompok kaum mukmin, tentu saja setelah disaksikan Allah SWT.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan. Allah SWT akan menampakkan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat. Maka dari itu berusaha dan bekerjalah dengan baik sehingga apa yang kita lakukan dapat bermanfaat bagi diri kita maupun orang lain serta menjadi amal baik.

### **3. Manfaat pengalaman kerja**

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam pelaksanaan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau

---

<sup>24</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*, (Medan: Citapustaka Media Printis, 2014), h.134-135

<sup>25</sup> *Ibid.*,



permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkatkan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.<sup>27</sup>

Seorang karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dalam bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan produksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. Awalnya orang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga dengan tugas atau pekerjaan yang belum pernah ia tangani tentu disertai dengan perasaan yang was-was atau bertanya-tanya. Tetapi setelah dikerjakan berulang kali pekerjaan yang sama maka ia akan terbiasa dan perasaan kaku menjadi hilang. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau lembaga tertentu. Pengalaman kerja sebagai pegawai dalam suatu pemerintah kecamatan akan mempengaruhi terhadap kinerja pemerintahan kecamatan. Dengan dibekali banyak pengalaman maka

---

<sup>27</sup> Yuli Saptiani, *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan*, (Skripsi: Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area, 2017), h.19

kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup menyakinkan, dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang terkadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik. Pengalaman kerja merupakan modal kerja seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sostrohadiwiryō). Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman kerja akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman ada latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerjapun akan meningkat.

Dengan adanya pengalaman kerja akan memudahkan bagi seorang pegawai untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Karena dengan adanya pengalaman tersebut maka seorang pegawai kecamatan sudah terlatih untuk mengembangkan kecamatan untuk memecahkan masalah-masalah dalam masyarakatnya. Oleh karena itu seorang pegawai yang banyak pengalaman kerja ia akan mudah menyelesaikan tugas/pekerjaannya dibandingkan dengan seorang pegawai yang kurang berpengalaman, sehingga tujuan organisasi/pemerintah kecamatan akan tercapai atau tidak sangat tergantung kepada kemahiran kerja pegawai yang berpengalaman itu.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan dalam suatu perusahaan maka diperkirakan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Waktu

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

b. Frekuensi

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

c. Jenis tugas

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

d. Penerapan

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

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.<sup>28</sup>

#### **5. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja**

Pengalaman cukup peartinya artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yangberpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Adapun cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan,

---

<sup>28</sup> Ahmadi, Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), h. 57.

pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan sebagai berikut:

a. Pendidikan

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

b. Pelaksanaan tugas

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

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

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

e. Pergaulan

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

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*, Semarang: Medya Wijaya, 2001), h.83

## 6. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pegalaman kerja yang juga menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu:

### 1) Lamanya waktu masa kerja

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

### 2) Kurangnya Pengetahuan

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

### 3) Kurangnya Kerampilan

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

### 4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.<sup>30</sup>

## C. Pengetahuan

### 1. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM krena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

---

<sup>30</sup> Nesty Widyaningsih, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara*. (Skripsi program strata 1 Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2012), h. 28-29.

Pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan.<sup>31</sup> Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.<sup>32</sup>

Dengan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha, perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada pengetahuan yang diperoleh dari orang atau organisasi lain, melainkan harus mampu menciptakan pengetahuan sendiri agar mereka dapat memiliki kekuatan dari dalam yang tidak mudah ditiru atau disaingi oleh perusahaan lain. Dengan demikian perusahaan mampu menciptakan keunggulan bersaingnya setiap saat, melalui inovasi yang diciptakan oleh pengetahuan. Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahuai. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Nick Bautler, *People and Competencies: Manusia dan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2003), h.39

<sup>32</sup> Edy Sutirno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*, ( Jakarta:Kencana, 2014), h. 204

<sup>33</sup> Fahrul Nisak, *Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se Kota Pekalongan*,( Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015), h.35

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian. Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain.

## **2. Pengetahuan dalam Pandangan Islam**

Allah menciptakan alam semesta ini untuk kesejahteraan umat manusia. Manusia disuruh untuk mengelola alam ini agar dapat dimanfaatkan guna keperluan hidup mereka. Untuk mengelola alam ini tentu saja diperlukan akal. Allah menyuruh manusia menggunakan akalnya. Islam juga menghendaki umatnya untuk memiliki ilmu pengetahuan, baik ilmu pengetahuan agama maupun ilmu pengetahuan umum.

Dalam pandangan Islam, ilmu itu tergolong suci. Ilmu merupakan barang yang sangat berharga bagi kehidupan seseorang, Ilmu itu bagaikan lampu atau cahaya. Bahwa tidak dapat seseorang berjalan di malam yang gelap, kecuali dengan lampu. Demikian pula halnya, tidak dapat seseorang membedakan yang baik dengan yang buruk, kecuali dengan ilmu.

Ilmu pengetahuan umum yang berhubungan dengan masalah-masalah dunia juga manfaatnya bagi masyarakat tidak berbeda dengan manfaat ilmu agama, asalkan digunakan sejalan dengan tuntunan agama. Manusia dengan akalnya diberikan oleh Allah kemampuan untuk menyerap sejumlah ilmu pengetahuan, walaupun hanya sedikit saja dibandingkan dengan kesempurnaan

ilmu Allah, akan tetapi tetap harus berpegang kepada kebenaran untuk mencari ridho Allah SWT. Rasulullah SAW bersabda:

أَفْضَلُ النَّاسِ الْمُؤْمِنُ الْعَالِمُ الَّذِي إِذَا أُخْتِجَ إِلَيْهِ نَفَعَ وَإِنْ اسْتُغْنِيَ عَنْهُ أَعْنَى نَفْسِهِ رَوَاهُ الْبَيْهَقِيُّ

*Artinya: “Seutama-utama manusia ialah seorang mukmin yang berilmu. Jika ia dibutuhkan, maka ia memberi manfaat. Dan jika ia tidak dibutuhkan maka ia dapat memberi manfaat pada dirinya sendiri”.* (HR. Al-Baihaqi).<sup>34</sup>

Hadits ini menjelaskan bagaimana keutamaan ilmu bagi seseorang, dimana ia akan memberikan manfaat dan dibutuhkan oleh orang-orang disekitarnya. Bahkan jika seorang yang berilmu terasingkan dari kehidupan sekitarnya, ilmu yang ia miliki akan memberikan manfaat kepada dirinya sendiri, dan menjadi penghibur dalam kesendiriannya.

### **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan antara lain:

#### a. Faktor pendidikan

Semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang, maka akan semakin mudah untuk menerima informasi tentang obyek atau yang berkaitan dengan pengetahuan.

#### b. Faktor pekerjaan

Pekerjaan seseorang sangat berpengaruh terhadap proses mengakses informasi yang dibutuhkan terhadap suatu obyek.

#### c. Faktor pengalaman

Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi pengetahuan, semakin banyak pengalaman seseorang tentang suatu hal, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan seseorang akan hal tersebut.

#### d. Keyakinan

Keyakinan yang diperoleh oleh seseorang biasanya bisa didapat secara turun-temurun dan tidak dapat dibuktikan terlebih dahulu, keyakinan positif dan keyakinan negatif dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang.

---

<sup>34</sup> AL-Ghozali, *Ihya' ulumuddin, Beirut: Darul Ma'rifah*, hal 6



e. Sosial budaya

Kebudayaan beserta kebiasaan dalam keluarga atau dalam suatu lingkungan kerja mempengaruhi pengetahuan, persepsi dan sikap seseorang terhadap sesuatu.<sup>35</sup>

### 5. Indikator Pengetahuan

- 1) Pemahaman tentang cakupan pekerjaan.
- 2) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan.<sup>36</sup>

## D. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati. Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka.<sup>37</sup>

Motivasi adalah dorongan atau keinginan berperilaku untuk memenuhi tujuan. Motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri, tujuannya sebagai motif diluar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Fahrul Nisak, *Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se Kota Pekalongan*, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015), h.36

<sup>36</sup> *Ibid*, 37

<sup>37</sup> Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: FEBI UIN-SU Press, Cetakan Pertama, 2016),h.215

<sup>38</sup> Muharto Toba dan Darmanto, *Prilaku Organisasi*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), h.21

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut Robbins motivasi adalah kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu.<sup>39</sup>

Menurut Stokes, motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.<sup>40</sup>

Menurut Melayu Hasibuan, motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimum.<sup>41</sup> Tolak ukur yang digunakan untuk melihat indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Upah yang layak
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Tempat kerja yang baik
- 5) Pengakuan atas prestasi<sup>42</sup>

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sarana-sarana yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

---

<sup>39</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet 2, 2014), h. 180

<sup>40</sup> Rois Arifin dan Heni Muhammad (ed), *Pengantar Manajemen* (Malang : Empat Dua, 2016), hal. 102

<sup>41</sup> Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), h. 141

<sup>42</sup> Siti Mutia, “*Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah 1 Medan)*” (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2018), h. 8

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama, maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jadi, berdasarkan hal tersebut apabila seseorang karyawan bekerja tidak sesuai dengan kemampuan maka akan mempengaruhi motivasi kerja mereka dan sebaliknya apabila mereka mempunyai kemampuan dalam bekerja maka motivasi mereka akan meningkat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.<sup>43</sup>

## 2. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus didapai. Salah satu pendekatan dalam peningkatan sumber daya manusia adalah melalui agama.

Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja. Sebagaimana dalam sabda-nya bahwa “bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”.

Firman Allah SWT:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتِكُمْ اِنِّىْٓ اَعْمَلٌ ۙ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

*Artinya: katakanlah, “hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”.* (QS. Az-Zumar:39).<sup>44</sup>

Ayat di atas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita tidak hanya mendapat penghasilan dan memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Hendaknya para pekerja dapat

<sup>43</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h. 116-120

<sup>44</sup> Zainal Arifin Zakaria, *Tafsir Inspirasi* (Medan: Duta Azhar, 2014), h.566

meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang dilakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut islam adalah memperoleh keridhaan Allah SWT.

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Dalam Al-Qur'an Allah telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran rejeki.

Motivasi kerja dalam islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut islam adalah sebagai berikut:

- 1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT), Seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya.
- 2) Takwa dalam bekerja, Terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjahui segala larangan-nya, kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan di ikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orangf yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya.
- 3) Ikhlas dalam bekerja, Ikhlas dalam bekerja adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.<sup>45</sup>

### **3. Teori-teori Motivasi**

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu taori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan

---

<sup>45</sup> Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah* Cabang Surabaya, JESTT Vol, 2 No 7 juli 2015

dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang motivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan berikut adalah penjelasannya.<sup>46</sup>

#### 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 hirarki kebutuhan Maslow

Teori *Maslow Hierarchy Of Needs* berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun menurut hirarki, di mana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi, kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

##### 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alfeder

Sebagaimana teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alfeder juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu

---

<sup>46</sup> Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto Ak Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.266

hierarki. Alfeder sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan di bawahnya menurut ERG ada tiga kelompok yang utama, yaitu:

- a) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*), kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness needs*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
- c) Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth needs*), keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.<sup>47</sup>

### 3) Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan.

Inti teori Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan orang bermotivasi atau berkomitmen adalah berbeda dengan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja. Faktor-faktor higienis berkaitan dengan aspek-aspek fisik, sosial, dan ekstrinsik dari lingkungan kerja. Motivasi berbeda dari kepuasan kerja. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik, terdiri dari; prestasi, promosi jabatan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sedangkan faktor-faktor higienis,

---

<sup>47</sup> *ibid*, h.266-270

meliputi; gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi serta kebijakan dan administrasi perusahaan.<sup>48</sup>

4) Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. David Mc. Clelland meliputi tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi. Ciri-ciri orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas, sehingga ia akan selalu berupaya menyelesaikan pekerjaannya yang diamanahkan kepadanya dengan penuh tanggung jawab. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi dia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b) Kebutuhan akan afiliasi ciri-cirinya yaitu mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana mereka bekerja, mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain. Dan mereka juga memiliki suatu per hariannya yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya yaitu keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain, keinginan untuk mengadakan pengadilan terhadap orang lain, adanya upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut dan mereka pada umumnya berusaha mencari pimpinan.<sup>49</sup>

5) Teori X dan Y dari Mc. Gregor

Gregor melalui teorinya itu berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Inti teori Mc. Gregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia yaitu

---

<sup>48</sup> *Ibid*, h.270

<sup>49</sup> *ibid*, h.271

Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif sedangkan teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Teori X mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri, seperti:

- a) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin maka mereka berusaha mengelakkan;
- b) Karena para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan berbagai tindakan rutin agar tujuan organisasi tercapai;
- c) Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu;
- d) Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya menurut teori Y, para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri. Seperti:

- a) Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain;
- b) Para pekerja akan berusaha melakukan tugas hal tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri;
- c) Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar;
- d) Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpebdapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab meeka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

## **b. Teori Proses**

- 1) Teori keadilan



Teori keadilan dan teori diskrepensi dapat menjalankan hubungan kepuasan dengan penghargaan yang diterima secara ekstrinsik. 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 (*input*) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan, dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.<sup>50</sup>

## 2) Teori diskrepensi

Teori diskrepensi menjelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh keseimbangan antara apa yang dirasakan seseorang sebagai hal yang seharusnya ia terima dengan apa yang secara nyata ia terima. Jika level rewards yang secara nyata ia terima sebanding dengan apa yang diharapkannya, maka ia akan merasa puas. Setiap ketidakseimbangan, atau diskrepensi, antara kedua level rewards tersebut jelas akan menimbulkan perasaan tidak puas.

## 3) Teori pengharapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada tiga komponen, yaitu:

- a) Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b) Nilai merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.
- c) Pertautan, yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif, maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

## 4) Teori penguatan

- a) Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

---

<sup>50</sup> *ibid*, h. 272-273

- b) Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- c) Penguat negatif, di mana individu akan tidak mempelajari perilaku yang membawa konsentrasi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut di masa mendatang.
- d) Hukuman, peranan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi tau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.<sup>51</sup>

#### **4. Faktor-Faktor yang memengaruhi motivasi kerja**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor tersebut dapat dibedakan tas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan

- 1) Faktor internal
  - a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh banyak orang untuk memperoleh banyak uang walaupun ia harus bekerja keras.
  - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang

---

<sup>51</sup> Burhanuddin Yusuf dan Nur Rianto Ak Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGarfindo Persada, 2015), h.273-278

harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

- e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja yaitu dipilih menjadi ketua atau kepala.<sup>52</sup>

## 2) Faktor Eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c) Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi juga suatu masa mereka juga berharap akan ada kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tugas sehari-hari.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h.116-120

<sup>53</sup> *Ibid*, h.120

## 6. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dalam satu skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan lebih senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dilakukan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan. Hal ini akan memberikan suasana bekerja yang cukup bagus di semua bidang.

## 7. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator kerja ialah dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan garniwa terdiri dari :

### a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

### b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.<sup>54</sup>

### E. Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji manfaat yang bisa diambil, sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil- hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, diantaranya:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel Dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Khairul Akhir Lubis (2008)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y) dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8.81 % hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8.81 %. <sup>55</sup>

<sup>54</sup> Sofyandi dan Garniawa, *Perilaku Organisasional, Ed, Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h.102

<sup>55</sup> Khairul Akhir Lubis, "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Perkebunan Nusantara IV (Persero)*", (Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2008),

2	Muhammad Habib Siregar (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi	Pengawasan (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y) dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikan 0,035 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatra Utara. Serta Motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung 2,442 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,020 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatra Utara. <sup>56</sup>
3	Azrul Anhar Samosir (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tingkat pendidikan (X1) Pengalaman (X2) Kinerja (Y) dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda	Dari hasil uji t pada variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Hasil uji t pada variabel Pengalaman Kerja (X2) di peroleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi kesimpulannya, tingkat pendidikan dan

<sup>56</sup> Muhammad Habib Siregar, “ *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2017).

		Pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan		pengalaman kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. <sup>57</sup>
4	Riski Ade Satriyani ni (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Lingkungan (X3) Kinerja (Y) dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan, hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja islam, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 73,1% ( <i>Adjusted R Square</i> ) dan sisanya 26,9% dijelaskan oleh variabel lain yan tidak masuk dalam penelitian ini. <sup>58</sup>
5	Latifah Isnaini Fauzi	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap	Motivasi (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja (Y) dan menggunakan metode analisis	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,207 ( $p < 0,05$ ; $p = 0,035$ ), sehingga dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengalaman

<sup>57</sup> Azrul Anhar Samosir. “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya di kec. Bandar Pulau Kab. Asahan”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Misnis Islam UIN Sumatera Utara, 2017).

<sup>58</sup> Riski Ade Satriyani. “Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang ,2015)

	Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi)	regresi linear berganda	kerja memiliki nilai ( $\beta$ ) sebesar ( $\beta$ ) 0.291 ( $p < 0.05$ ; $p = 0,004$ ), kontribusi pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.174 atau 17,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. <sup>59</sup>
--	---	-------------------------	--

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah pada lokasi penelitian dan penelitian yang saya lakukan lebih berfokus kepada pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel penelitian terdahulu ada yang pengaruh pada pengalaman kerja, pengetahuan, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari kuesioner, dokumentasi dan observasi terhadap karyawan PT. Laot Bangko Kec Penanggalan Kota Subulussalam

#### F. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis (pemikiran) merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang menjadi acuan penelitian yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan, disusun dalam bentuk matrik, bagan atau gambar.<sup>60</sup> Pada dasarnya hasil kerja setiap karyawan didalam suatu perusahaan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh karakteristik dan kemampuan karyawan yang berbeda-beda pula.

Dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja yang tinggi, dan didukung dengan Motivasi yang tinggi, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan baik.

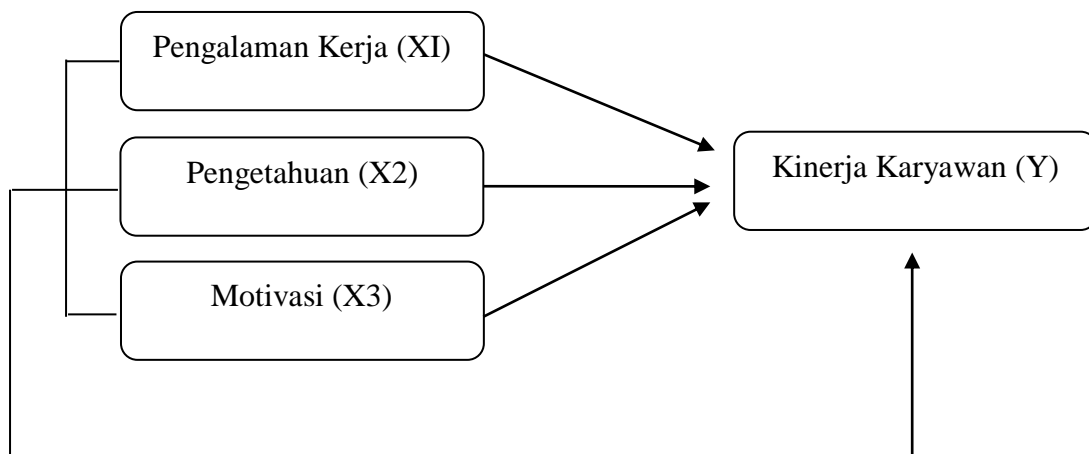
<sup>59</sup> Latifah Isnaini Fauzi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi)" (Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019).

<sup>60</sup> Azhari Akmal Tarigam, et.al., *Pedoman Pemilihan Proposal dan Skripsi Ekonomi Islam*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2013), h.17.



Pengalaman kerja karyawan yang tinggi sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan mekanisme kerja yang utuh tetap terjaga. Jadi seorang karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan yang, pengalaman kerja yang tinggi dan motivasi akan mempunyai kinerja yang baik pula, sehingga produktivitas kerja akan tercapai.

Adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh dari kinerja karyawan pada PT Laot Bangko, namun dalam penelitian ini pengaruh dari kinerja karyawan adalah pengetahuan, pengalaman dan motivasi. Yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1: Kerangka Teoritis**

Keterangan:

- : pengaruh masing-masing variabel
- H1 : Pengaruh (X1) terhadap Y
- H2 : Pengaruh (X2) terhadap Y
- H3 : Pengaruh (X3) terhadap Y

### G. Hipotesa

Hipotesis berasal dari kata yaitu *hypo* (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian.

Dengan demikian, ada keterkaitan antara perumusan masalah dengan hipotesis, karena perumusan masalah merupakan pernyataan penelitian. Pernyataan ini harus dijawab pada hipotesis. Jawaban hipotesis ini didasarkan pada teori dan empiris, yang telah dikaji pada kajian teori sebelumnya.<sup>61</sup>

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. H<sub>1</sub> = Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.  
H<sub>01</sub> = Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.
2. H<sub>2</sub> = Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.  
H<sub>02</sub> = Pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.
3. H<sub>3</sub> = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota. Subulussalam.  
H<sub>04</sub> = Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

---

<sup>61</sup> Juliansyah noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), h. 79

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (*quantitative*) dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis.<sup>1</sup> dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapat hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

## **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Laot Bangko yang beralamatkan di Desa Jontor Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. Pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan Januari sampai dengan September 2019.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan PT. Laot Bangko sebanyak 600 karyawan yang bekerja di Pt. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>3</sup> Pegambilan jumlah sampel dari populasi memiliki aturan atau

---

<sup>1</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), h.38

<sup>2</sup> Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Medan : UIN SU, 2016), h. 31

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung : CV. Alfabeta, 2013), hal.8

ada tekniknya. Menggunakan teknik yang benar, sampel diharapkan dapat mewakili populasi, sehingga kesimpulan untuk sampel dapat digeneralisasi menjadi kesimpulan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan metode *Accidental Sampling*, yaitu teknik menentukan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti digunakan sebagai sampel yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data.

Sampel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus *Slovin*, sebagai berikut.<sup>4</sup>

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

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentasi kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel (10%)

1 : Nilai konstan

Taraf kesalahan yang digunakan peneliti adalah 10% (0,1):<sup>5</sup>

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

$$n = \frac{600}{1 + (600 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{600}{7}$$

$$n = 85.7$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yng digunakan dibulatkan menjadi 86 responden. Jadi jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 86 responden.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

<sup>4</sup> Rasady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relation dan Komunikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003), h.150

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Alfabeta: Bandung, 2011), hlm.

### 1. Data Primer

Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada.<sup>6</sup> Untuk data primer diperoleh langsung dari hasil angket yang diberikan kepada Karyawan di PT Laot Bangko Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam.

Dimana skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) Skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Adapun data sekundernya data-data yang mendukung data primer yang diperoleh dari sumber-sumber bacaan, arsip-arsip (dokumen-dokumen, buku-buku referensi, jurnal, dan internet atau website serta literatur-literatur pustaka lainnya).<sup>7</sup>

Sumber data primer didapat dengan melakukan observasi di lokasi penelitian dan wawancara terhadap karyawan yang merupakan objek dari penelitian yang terdiri dari karyawan PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan tahap selanjutnya yang harus diselesaikan dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Kuesioner (Angket)**

---

<sup>6</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013), h.66

<sup>7</sup> *Ibid*,h.76

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.<sup>8</sup>

Adapun jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang memungkinkan responden hanya memilih alternatif jawaban yang disediakan.

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi peneliti serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian. Peneliti mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, brosur maupun media internet.

## **3. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional adalah suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kinerja.

### **1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas atau biasa disebut sebagai variabel independen adalah variabel yang mana keberadaanya mempengaruhi variabel lainnya, variabel bebas ini yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>9</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Motivasi.

---

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet 23, 2016),h.199

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet 23, 2016),h.61

Pengalaman kerja (X1) adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.<sup>10</sup> indikator yang digunakan adalah:

- Masa Kerja
- Kurangnya Pengetahuan
- Kurangnya Keterampilan
- Penguasaan terhadap pekerjaan

Pengetahuan (X2) karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.<sup>11</sup> indikator yang digunakan adalah:

- Pengetahuan tentang pekerjaan
- Pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan
- Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan

Motivasi (X3) adalah dorongan atau keinginan berperilaku untuk memenuhi tujuan maupun kebutuhan.<sup>12</sup> indikator yang digunakan adalah:

- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan akan rasa aman
- Kebutuhan penghargaan
- Kebutuhan sosial

## 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau biasa disebut variabel dependent adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 120

<sup>11</sup> Fahrul Nisak, *Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se Kota Pekalongan*, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015), h.35

<sup>12</sup> Muharto Toba dan Darmanto, *Prilaku Organisasi*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), h.21

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penaggalan Kota Subulussalam.

Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>14</sup> Indikator yang digunakan adalah:

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan Waktu

### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpul dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu.<sup>15</sup>

Untuk mengadakan pengujian terhadap hipotesis ini dan menjawab rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Analisis Deskriptif**

Deskriptif data merupakan suatu metode atau cara-cara yang digunakan untuk meringkas dan menyimpulkan data. Deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum ataupun generalisasi.<sup>16</sup>

#### **2. Uji Kualitas Data**

##### **a) Uji Validitas**

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan reabilitas.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan

<sup>13</sup> Budi Trianto. *Riset Modeling Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian Serta Aplikasi Pengelolaan Data Penelitian dengan Program SPSS dan LISREL*. (Pekan Baru:Adh-Dhuha Institute), h.29

<sup>14</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011), h.31

<sup>15</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013), h. 88

<sup>16</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, h. 206.



suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0.05 jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka instrumen atau item-item pernyataan berkolaborasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurang tersebut diulang. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* minimal sebesar 0,6.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu dalam penggunaan regresi, terhadap dua asumsi dasar yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Dengan dipenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF dan *tolerance* adalah:

- 1) Jika nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak ada multikolinearitas.
- 2) Jika nilai tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka ada multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- 1) Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan jika terdapat lebih dari satu buah variabel independen dan hanya satu buah variabel dependen. Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen akibat pengaruh dari nilai variabel independen.<sup>17</sup> Persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- a = Nilai Konstanta  
 Y = Variabel dependen  
 X1 = Pengetahuan  
 X2 = Pengalaman Kerja  
 X3 = Motivasi  
 b1,b2,b3 = Koefisiensi Regresi  
 e = *Standart Error*

#### 6. Uji Hipotesis

---

<sup>17</sup> Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006), h.141

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian secara simultan uji F, pengujian secara parsial menggunakan uji t, serta pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi secara bersama-sama atau simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Sebaliknya, jika  $F_{hitung} <$   $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05.

Kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan sebagai berikut:

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$

$H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$

c. Koefisien Determinasi

$R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Laot Bangko**

PT. Laot Bangko merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang berdomisili di Kota Subulussalam. PT Laot Bangko sudah berdiri sejak tahun 1989 yang dimana pemilik pertama perusahaan ini adalah bapak Trisno Bakir dan telah berganti kepemilikan perusahaan PT laot Bangko oleh bapak Willian Tailer. PT Laot bangko ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang sudah berdiri sejak tahun 1989 samapai dengan sekarang dan Direktur dari PT Laot Bangko ini adalah Bapak Pujowarno.

PT laot bangko adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berdomisili di kota Subulussalam dengan luas HGU 6.818 Ha sesuai putusan SK Mentri ART

18/HGU/1989. Dimana Perusahaan PT Laot Bangko terdapat di tiga kecamatan, yaitu di kecamatan Penaggalan yang berada di desa Jontor, kecamatan Simpang Kiri, dan Sultan Daulat. PT Laot Bangko di kecamatan penaggalan ini sendiri letaknya tidak jauh dari pemukiman warga sehingga kebanyakan karyawan dari PT Laot Bangko ini adalah masyarakat yang berada dekat di daerah perusahaan tersebut yang dijadikan sebagai karyawan PT Laot Bangko ini.

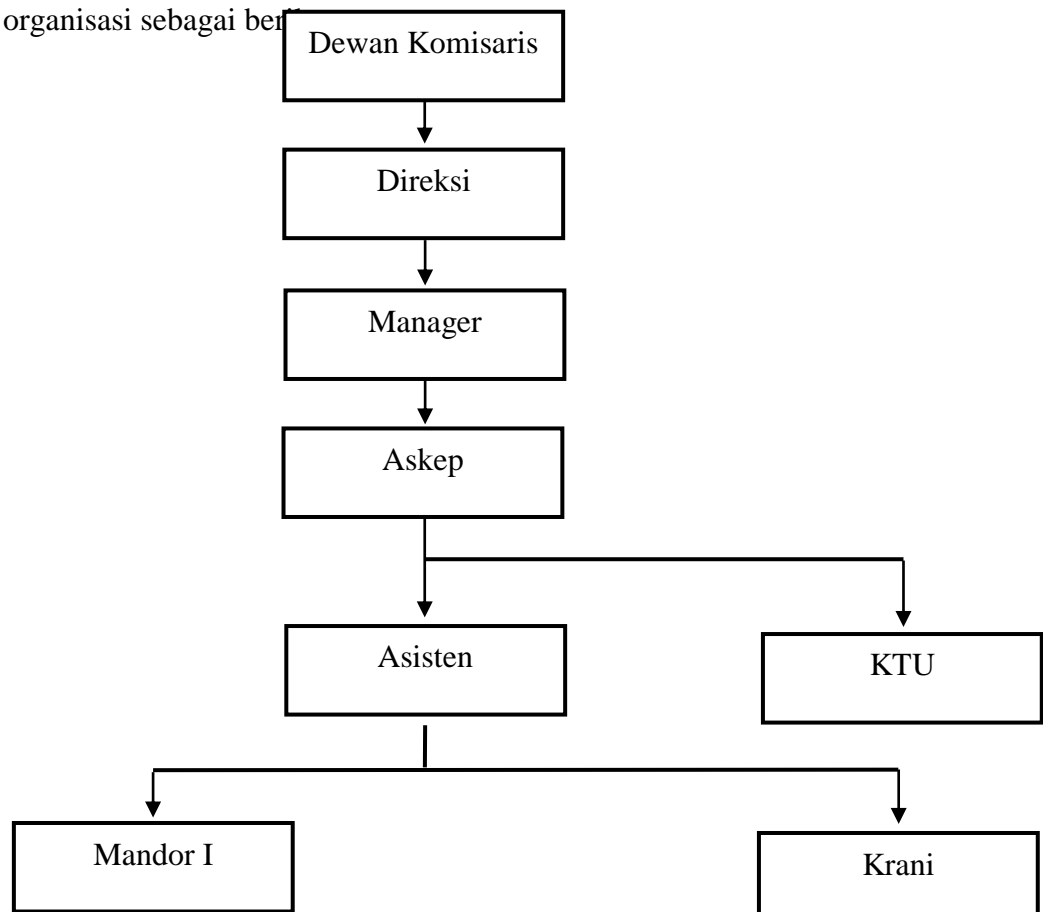
## 2. Visi dan Misi

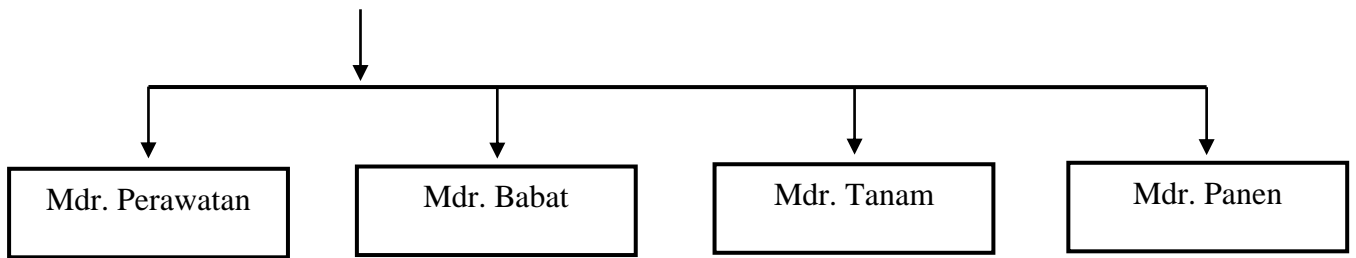
PT. Laot Bangko mempunyai visi untuk meningkatkan produktivitas menjadikan perusahaan berkinerja tinggi demi kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai visi tersebut PT. Laot Bangko mempunyai misi sebagai berikut:

- Mengelola perkebunan kelapa sawit secara maksimal
- Menekan atau meminimalisir losses (kerugian).

## 3. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan tentunya memiliki struktur organisasi agar mekanismr pekerjaannya dapat berjalan dengan baik. PT. Laot Bangko memiliki susunan struktur organisasi sebagai berikut:





**Gambar 4.2 : Struktur Organisasi**

#### 4. Jumlah Karyawan

Berikut ini merupakan data karyawan PT. Laot Bangko :

**Tabel 4.1: Daftar Nama Karyawan dan Jabatan**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>
1	Jurfahmi SP	Askep	Laki-laki
2	Ricko Aditya SP	Asisten	Laki-laki
3	Abrianto Bancin	Mandor 1	Laki-laki
4	Kiki Hermansyah	Krani Divisi	Laki-laki
5	Erianus Giawa	Pemanen	Laki-laki
6	Taliato Nduru	Pemanen	Laki-laki
7	Sumardi Berutu	Satpam	Laki-laki
8	Ali Imran	Mandor Babat	Laki-laki
9	Bridowanrin Tumanggor	Mandor Tanam	Laki-laki
10	Efira Halawa	Perawatan	Perempuan
11	Erwan Agustia	Krani Panen	Laki-laki
12	Murniwati Laia	Perawatan	Perempuan
13	Satira Laia	Perawatan	Perempuan
14	Yamroni	Kernet Panen	Laki-laki
15	Yumisa Laia	Perawatan	Perempuan
16	Alamia Nduru	Perawatan	Perempuan

17	Marina Medrova	Perawatan	Perempuan
18	Novitalia Nduru	Perawatan	Perempuan
19	Syahril	Perawatan	Laki-laki
20	Anima	Perawatan	Perempuan
21	Natilia Hulu	Perawatan	Perempuan
22	Sidik Gayo	Pemanen	Laki-laki
23	Ari Irawan	Perawatan	Laki-laki
24	Marlis	Perawatan	Laki-laki
25	Erianus Giawa	Pemanen	Laki-laki
26	Alim Giawa	Pemanen	Laki-laki
27	Arona Faudu Nduru	Pemanen	Laki-laki
28	Tema Zaro Nduru	Perawatan	Laki-laki
29	Polius Laia	Perawatan	Laki-laki
30	Merudi Nduru	Pemanen	Laki-laki
31	Oferius halawa	Pemanen	Laki-laki
32	Firman Fanatulo Halawa	Pemanen	Laki-laki
32	Sahlur Berutu	Perawatan	Laki-laki
33	Andi Putra Bancin	Perawatan	Laki-laki
34	Usman Solin	Perawatan	Laki-laki
35	Kincir Solin	Perawatan	Laki-laki
36	Wanhardi Pohan	Pemanen	Laki-laki
37	Supirman Waruwu	Pemanen	Laki-laki
38	Boby Damai Berkat Laia	Pemanen	Laki-laki
39	Solina Giawa	Mandor Perawatan	Perempuan
40	Ani Kamelia Br. Berutu	Perawatan	Perempuan
41	Madawiyah Angkat	Perawatan	Perempuan
42	Ningon Banurea	Perawatan	Laki-laki
43	Romandhan Berutu	Perawatan	Laki-laki
44	Nutia Giawa	Perawatan	Perempuan
45	David Darsa	Satpam	Laki-laki

46	Hendra Syahputra	Mandor Panen	Laki-laki
47	Ariani Laia	Perawatan	Perempuan
48	Demu Bancin	Perawatan	Laki-laki
49	Diana Berutu	Perawatan	Perempuan
50	Eniedi Nduru	Perawatan	Laki-laki
51	Kusri Ernanita Bancin	Perawatan	Perempuan
52	Lamriah Berutu	Perawatan	Perempuan
53	Lesniwati Solin	Perawatan	Perempuan
54	Linda Maharaja	Perawatan	Perempuan
55	Elman Nnduru	Kernet Panen	Laki-laki
56	Nurhayati	Perawatan	Perempuan
57	Rianti Berutu	Perawatan	Perempuan
58	Samsida Brutu	Perawatan	Perempuan
59	Siti Rahmah	Perawatan	Perempuan
60	Wislinda Batee	Perawatan	Perempuan
61	Wismawati Nduru	Perawatan	Perempuan
62	Yutia Giawa	Perawatan	Perempuan
63	Abdul Latif kaloko	Perawatan	Laki-laki
64	Amriansyah	Perawatan	Laki-laki
65	Johan Indrawan Lase	Perawatan	Laki-laki
66	Risman Angkat	Perawatan	Laki-laki
67	Yulimani Halawa	Perawatan	Perempuan
68	Maslina Halawa	Perawatan	Perempuan
69	M.Sabarianto Putra Cibro	Perawatan	Laki-laki
70	Wenni Pudan Tumanggor	Perawatan	Perempuan
71	Juliani Tarigan	Perawatan	Perempuan
72	Polius Laia	Perawatan	Laki-laki
73	Nolisama Nduru	Perawatan	Laki-laki
74	Khairul Andi	Perawatan	Laki-laki
75	Iwan Syahri	Perawatan	Laki-laki



76	Nursiti Br. Berutu	Perawatan	Perempuan
77	Dikkar Bancin	Perawatan	Laki-laki
78	Zekky Kesogihen	Perawatan	Laki-laki
79	Murlina Laia	Perawatan	Perempuan
80	Riani Halawa	Perawatan	Perempuan
81	Rosyid Sihombing	Perawatan	Laki-laki
82	Sumarlan	Perawatan	Laki-laki
83	Zainudin Syahputra Manaik	Perawatan	Laki-laki
84	Enilia Giawa	Perawatan	Perempuan
85	Andi Syahputra Perdamaian Nduru	Perawatan	Laki-laki
86	Suratman Bancin	Perawatan	Laki-laki

Sumber: PT. Laot Bangko

### 5. Jabatan Beserta Tugas dan Wewenang

Berdasarkan jabatan para karyawan PT. Nagali Subur Jaya, maka tugas dan wewenang masing-masing bagian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Askep / Assistant

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas membuat rencana kerja bulanan (RKB)
- 2) Mengecek dan menyetujui rencana kerja bulanan yang dibuat oleh mandor Mengontrol penggunaan biaya (cost) sesuai dengan rencana anggaran bulanan (RAB).

b. Mandor I

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas membuat rencana kerja harian
- 2) Mengarahkan pekerjaan kepada masing-masing mandor dan kepala kerja
- 3) Mengontrol hasil kerja di lapangan
- 4) Mengecek laporan hasil kerja yang dibuat oleh masing-masing mandor

c. Kerani I

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah :

- 1) Bertugas untuk mengumpulkan tandan buah segar (TBS) yang berada dibawah pengawasan mandor
- 2) Bertanggung jawab menyampaikan informasi di lapangan kepada mandor secara jelas
- 3) Membukukan laporan hasil kerja dan absensi yang dibuat oleh masing-masing mandor

d. KTU

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas membuat laporan taksasi estimasi rencana biaya bulanan yang telah disetujui oleh Askep / Assistant
- 2) Membuat laporan realisasi biaya untuk permintaan dana yang akan dibayarkan dan telah disetujui oleh Askep / Assistant

e. Mandor Panen

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas membuat rencana kerja panen sesuai dengan taksasi produksi harian
- 2) Mengatur ancak panen (lokasi kerja) yang akan dipanen oleh pemanen
- 3) Mengontrol ancak panen di lapangan
- 4) Mengecek mutu kerja atau hasil panen pemanen
- 5) Membuat laporan hasil panen pemanen yang akan dibukukan oleh Kerani I

f. Mandor Perawatan / Pemeliharaan

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas mengatur tenaga kerja perawatan yang telah dibuat oleh mandor I
- 2) Menghitung dan menyiapkan bahan (pupuk, herbisida, dan lain-lain) yang akan dipakai
- 3) Mengontrol hasil kerja di lapangan
- 4) Membuat laporan hasil kerja dan absensi

g. Mandor Transport

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas mengatur kebutuhan kendaraan setiap hari sesuai dengan produksi harian
  - 2) Mengecek kondisi kendaraan
  - 3) Membuat laporan hasil kerja dan absensi pekerja
- h. Operator / Supir
- Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:
- 1) Bertugas memeriksa dan mengoperasikan kendaraan
  - 2) Mengisi laporan hasil kerja kendaraan dan pemakaian bahan bakar beserta spare part
- i. Kernet
- Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:
- 1) Bertugas mengecek kondisi kendaraan
  - 2) Memuat kendaraan sesuai dengan apa yang diangkut seperti: TBS (buah sawit), pupuk, dan lain-lain
- j. Satpam / Pengawas
- Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:
- 1) Bertugas memantau kondisi kebun secara rutin
  - 2) Menjaga keamanan areal kebun dan asset perusahaan
- k. Pemanen
- Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:
- 1) Bertugas memanen buah kelapa sawit sesuai dengan aturan panen
  - 2) Memangkas pelepah sawit apabila sudah terlalu panjang
- l. Mekanik
- Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:
- 1) Bertugas mengecek kondisi kendaraan
  - 2) Membuat laporan kerusakan kendaraan
  - 3) Memperbaiki kerusakan kendaraan

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Deskriptif**

Responden pada penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan Masa kerja yang akan dijelaskan lebih lanjut oleh table dibawah ini:

### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.2 : Responden Dalam Sampel Menurut Jenis Kelamin**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden penelitian ini adalah 52 orang atau sebesar 60.5%. Sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 34 orang atau sama dengan 39.5%. Ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini yang paling banyak adalah laki-laki.

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	60.5%
2	Perempuan	34	39.5%
Jumlah		86	100%

**b. Usia Responden**  
**Tabel 4. 3 :**  
**Responden Dalam**

### Sampel Menurut Usia

No	Usia	Responden	Persentase(%)
1	19	8	9.3%
2	20-27	19	22.1%
3	28-35	26	30.2%
4	36-43	21	24.4%
5	44-51	9	10.5%
6	>52	3	3.5%

Jumlah	86	100%
--------	----	------

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019*

Dari tabel di atas berdasarkan usia responden dapat dilihat bahwa responden yang berusia <19 tahun sebanyak 8 orang atau sama dengan 9.3%, responden yang berusia 20-27 tahun sebanyak 19 orang atau sama dengan 22.1%, responden yang berusia 28-35 tahun sebanyak 26 orang atau sama dengan 30.2%, responden yang berusia 36-43 tahun sebanyak 21 orang atau sama dengan 24.4%, responden yang berusia 44-51 sebanyak 9 orang atau sama dengan 10.9%, dan responden yang berusia >52 sebanyak 3 orang atau sama dengan 3.5%. Maka jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis usia yaitu karyawan yang berumur 28-35 tahun.

#### c. Tingkat Pendidikan Responden

**Tabel 4.4 : Responden Dalam Sampel Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase(%)
1	SD	12	14.0%
2	SMP	16	18.6%
3	SMA/SMK	47	54.7%
4	Sarjana	4	4.7%
5	Lainnya	7	8.1%
Jumlah		86	100%

*Sumber: Hasil Pengolahan data Primer 2019*

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan, dapat kita lihat dari tabel di atas responden yang memiliki pendidikan SD berjumlah 12 orang (14%), responden yang memiliki pendidikan SMP berjumlah 16 orang (18.6), responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK berjumlah 47 orang (54.75), responden yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 4 orang (4.7%), dan responden yang memiliki pendidikan sebagai lain-lain berjumlah 7 orang (8.1%). Maka jumlah responden terbanyak berdasarkan tingkat pendidikan yaitu karyawan yang memiliki pendidikan SMA.

#### d. Masa Kerja Responden

**Tabel 4.5 : Responden Dalam Sampel Menurut Masa Kerja**



1	29	33.7	46	53.5	10	11.6	1	1.2	0	0	86	100
2	32	37.2	37	43.0	16	18.6	0	0	1	1.2	86	100
3	31	36.0	45	52.3	8	9.3	1	1.2	1	1.2	86	100
4	35	40.7	40	46.5	10	11.6	1	1.2	0	0	86	100
5	20	23.3	48	55.8	17	19.8	1	1.2	0	0	86	100
6	23	26.7	51	59.3	12	14.0	0	0	0	0	86	100
7	21	24.4	56	65.1	6	7.0	2	2.3	1	1.2	86	100
8	22	25.6	54	62.8	10	11.6	0	0	0	0	86	100

*Sumber : Data Primer Diolah 2019*

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Butir pernyataan 1 mengenai sebelum bekerja di PT. Laot Bangko, karyawan pernah bekerja di Perusahaan lain, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (33.7%), setuju sebanyak 46 orang (53.5%), kurang setuju 10 orang (11.6%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%). Dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Butir pernyataan 2 mengenai sebelum bekerja di PT. Laot Bangko, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Perusahaan lain, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (32.7%), setuju sebanyak 37 orang (43.0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.6%), tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.2%).
- 3) Butir pernyataan 3 mengenai bekerja di PT. Laot Bangko adalah pengalaman kerja pertama bagi saya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (36.0%), setuju sebanyak 45 orang (52.3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%), dan sangat tidak setuju 1 orang (1.2%).

- 4) Butir pernyataan 4 mengenai saya bekerja di PT. Laot Bangko kurang dari 5 tahun, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (40.7%), setuju sebanyak 40 orang (46.5%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11.6%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Butir pertanyaan 5 mengenai setiap karyawan PT. Laot Bangko mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (23.3%), setuju sebanyak 48 orang (55.8%), kurang setuju sebanyak 17 orang (19.8%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%) dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Butir pernyataan 6 mengenai saya bekerja di PT. Laot Bangko selama kurang dari 10 tahun, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (26.7%), setuju sebanyak 51 orang (59.3%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14.0%), tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) Butir pernyataan 7 mengenai setiap karyawan PT. Laot Bangko mampu mengoperasikan pekerjaan dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (24.4%), setuju sebanyak 56 orang (65.1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%).
- 8) Butir pernyataan 8 mengenai keterampilan dan pengalaman yang saya miliki, membantu saya dalam bekerja di PT. Laot Bangko, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (45.6%), setuju sebanyak 54 orang (62.8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11.6%), tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.7: Skor Angket Untuk Variabel Pengetahaun**

<b>No Pertan yaan</b>	<b>Sangat Setuju (SS)</b>	<b>Setuju (S)</b>	<b>Kurang Setuju (TS</b>	<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>Jumlah</b>
-------------------------------	-----------------------------------	-------------------	----------------------------------	----------------------------------	--	---------------



	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	37.2	43	50.0	11	12.8	0	0	0	0	86	100
2	35	40.7	38	44.2	13	15.1	0	0	0	0	86	100
3	31	36.0	44	51.2	11	12.8	0	0	0	0	86	100
4	40	46.5	38	44.2	7	8.1	1	1.2	0	0	86	100
5	24	27.9	43	50.0	18	20.9	1	1.2	0	0	86	100
6	26	30.2	45	52.3	12	14.0	2	2.3	1	1.2	86	100
7	14	16.3	62	72.1	6	7.0	4	4.7	0	0	86	100
8	15	17.4	63	73.3	6	7.0	0	0	2	2.3	86	100

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Butir pernyataan 1 mengenai saya mampu melakukan pekerjaan karena pengetahuan yang saya miliki, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (37.2%), setuju sebanyak 43 orang (50.0%), kurang setuju 11 orang (12.8%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Butir pernyataan 2 mengenai dengan pemahaman yang saya miliki mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (40.7%), setuju sebanyak 38 orang (44.2%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15.1%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Butir pernyataan 3 mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pemahaman saya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (36.0%), setuju sebanyak 44 orang (51.2%), kurang setuju sebanyak 11 orang

- (12.8%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Butir pernyataan 4 mengenai saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang saya miliki, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (46.5%), setuju sebanyak 38 orang (44.2%), kurang setuju sebanyak 7 orang (8.1%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
  - 5) Butir pertanyaan 5 mengenai saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (27.9%), setuju sebanyak 43 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 18 orang (20.9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%) dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
  - 6) Butir pernyataan 6 mengenai saya membuat perencanaan pekerjaan sebelum bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (30.2%), setuju sebanyak 45 orang (52.3%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
  - 7) Butir pernyataan 7 mengenai saya memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (16.3%), setuju sebanyak 62 orang (72.1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (4.7%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
  - 8) Butir pernyataan 8 mengenai saya dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (17.4%), setuju sebanyak 63 orang (73.3%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7.0%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%).

**Tabel 4.8: Skor Angket Untuk Variabel Motivasi**

No	Sangat	Setuju (S)	Kurang	Tidak	Sangat	Jumlah
----	--------	------------	--------	-------	--------	--------

Pertanyaan	Setuju (SS)				Setuju (TS)		Setuju (TS)		Tidak Setuju (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	32.6	46	53.5	9	10.5	1	1.2	2	2.3	86	100
2	23	26.7	48	55.8	10	11.6	5	5.8	0	0	86	100
3	18	20.9	48	55.8	13	15.1	5	5.8	2	2.3	86	100
4	18	20.9	54	62.8	13	15.1	1	1.2	0	0	86	100
5	19	22.1	49	57.0	16	18.6	2	2.3	0	0	86	100
6	18	20.9	59	68.6	6	7.0	2	2.3	1	1.2	86	100

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Butir pernyataan 1 mengenai saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (32.6%), setuju sebanyak 46 orang (53.5%), kurang setuju 9 orang (10.5%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%).
- 2) Butir pernyataan 2 mengenai saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (26.7%), setuju sebanyak 48 orang (55.8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11.6%), tidak setuju sebanyak 5 orang (5.8%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Butir pernyataan 3 mengenai saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (20.9%), setuju sebanyak 48 orang (55.8%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15.1%), tidak setuju sebanyak 5 orang (5.8%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%).

- 4) Butir pernyataan 4 mengenai saya diberi penghargaan atas prestasi kinerja yang di raih, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (20.9%), setuju sebanyak 54 orang (62.8%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15.1%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Butir pertanyaan 5 mengenai adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (22.1%), setuju sebanyak 49 orang (57.0%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Butir pernyataan 6 mengenai dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (20.9%), setuju sebanyak 59 orang (68.6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%).

**Tabel 4.9: Skor Angket Untuk Variabel Kinerja**

No Pertan yaan	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Kurang Setuju (TS)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	58.1	32	37.2	0	0	0	0	0	0	86	100
2	51	59.3	34	39.5	1	1.2	0	0	0	0	86	100
3	38	44.2	43	50.0	5	15.8	0	0	0	0	86	100
4	46	53.5	36	41.9	4	4.7	0	0	0	0	86	100
5	48	55.8	37	43.0	0	0	0	0	0	0	86	100

6	18	20.9	61	70.9	5	5.8	1	1.2	1	1.2	86	100
---	----	------	----	------	---	-----	---	-----	---	-----	----	-----

*Sumber : Data Primer Diolah 2019*

Dari tabel diatas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Butir pernyataan 1 mengenai saya menggunakan waktu bekerja dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50 orang (58.1%), setuju sebanyak 32 orang (37.2%), tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Butir pernyataan 2 mengenai saya memahami dan menguasai pekerjaan yang dilakukan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51 orang (59.3%), setuju sebanyak 34 orang (39.5%), kurang setuju sebanyak 1 orang (1.2%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Butir pernyataan 3 mengenai saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (44.2%), setuju sebanyak 43 orang (50.0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15.8%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Butir pernyataan 4 mengenai saya hadir di tempat kerja tepat waktu, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (53.5%), setuju sebanyak 36 orang (41.9%), kurang setuju sebanyak 4 orang (4.7%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Butir pertanyaan 5 mengenai saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (55.8%), setuju sebanyak 37 orang (43.0%), tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Butir pernyataan 6 mengenai saya bekerja semaksimal mungkin agar target pekerjaan tercapai, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang

(20.9%), setuju sebanyak 61 orang (70.9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (5.8%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.2%).

### 3. Uji Kualitas data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung atau nilai *Person Correlation* dengan nilai  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan atau butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas variabel dalam penelitian ini korelasi standar yang digunakan adalah 0.214. jadi apabila nilai *Person Correlation* lebih kecil dari 0.214 maka butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel pengalaman kerja tidak valid.

**Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja**

Item pertanyaan	Person Corelation	$r$ tabel	Keterangan
1	0.303	0.124	Valid
2	0.471	0.124	Valid
3	0.360	0.124	Valid
4	0.374	0.124	Valid
5	0.334	0.124	Valid
6	0.369	0.124	Valid
7	0.280	0.124	Valid
8	0.306	0.124	Valid

*Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS 2019*

**Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Pengetahuan**

Item pertanyaan	Person Corelation	$r$ tabel	Keterangan
1	0.438	0.124	Valid
2	0.372	0.124	Valid
3	0.332	0.124	Valid
4	0.530	0.124	Valid
5	0.231	0.124	Valid

6	0.497	0.124	Valid
7	0.305	0.124	Valid
8	0.253	0.124	Valid

*Hasil olahan data angket melalui SPSS 2019*

**Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item pertanyaan	Person Corelation	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	0.409	0.124	Valid
2	0.387	0.124	Valid
3	0.579	0.124	Valid
4	0.378	0.124	Valid
5	0.336	0.124	Valid
6	0.339	0.124	Valid

*Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS 2019*

**Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item pertanyaan	Person Corelation	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	0.540	0.124	Valid
2	0.222	0.124	Valid
3	0.401	0.124	Valid
4	0.438	0.124	Valid
5	0.566	0.124	Valid
6	0.405	0.124	Valid

*Hasil olahan data angket melalui SPSS 2019*

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan semua aitem pertanyaan yang digunakan dalam variabel pengalaman kerja (X1), pengetahuan (X2), motivasi (X3), dan kinerja (Y) pada PT. Laot Bangko dinyatakan valid.

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

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya

suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu

#### Case Processing Summary

alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Salah

satunya dengan melihat perbandingan antara nilai *rhitung* dengan *rtabel* pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka *rhitung* akan diwakili oleh nilai *Alpha* pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14: Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,20	Kurang Reliabel
0,20 – 0,40	Agak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Adapun tingkat realibilitas pernyataan variabel pengalaman kerja (X1) variabel pengetahuan (X2), variabel motivasi (X3), serta variabel kinerja (Y) pada PT. Laot Bangko berdasarkan output SPSS versi 20.00 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

- 1) Uji reliabilitas variabel pengalaman kerja (X1)

Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner dari variabel pengalaman kerja maka didapat hasil realibilitas pada tabel berikut:

**Tabel 4.15 Case Processing Summary**



		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019*

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisioner berjumlah 86 orang (N=86), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

**Tabel 4.16 Tingkat Reliabilitas Pengalaman**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.559	8

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019*

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliabilitas statistik. Didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.559 karena nilai diatas 0.40 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori cukup reliabel.

## 2) Uji reliabilitas variabel pengetahuan (X2)

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner dari variabel pengetahuan maka didapat hasil realibilitas pada tabel berikut:

**Tabel 4.17 Case Processing Summary**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019*

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisioner berjumlah 86 orang (N=86), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

**Tabel 4.18: Tingkat Reliabilitas Pengetahuan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.588	8

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019*

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliabilitas statistik. Didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.588 karena nilai diatas 0.40 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori cukup reliabel.

### 3) Uji reliabilitas variabel motivasi (X3)

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner dari variabel pengetahuan maka didapat hasil realibilitas pada tabel berikut:

**Tabel 4.19: Case Processing Summary**

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	86	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	86	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019*

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisioner berjumlah 86 orang (N=86), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

**Tabel 4.20: Tingkat Reliabilitas Motivasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.585	6

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliabilitas statistik. Didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.585 karena nilai diatas 0.40 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori cukup reliabel.

4) Uji reliabilitas variabel kinerja (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner dari variabel kinerja maka didapat hasil realibilitas pada tabel berikut:

**Tabel 4.21 Case Processing Summary**

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	86	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisioner berjumlah 86 orang (N=86), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

**Tabel 4.22: Tingkat Reliabilitas Kinerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	6

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2019

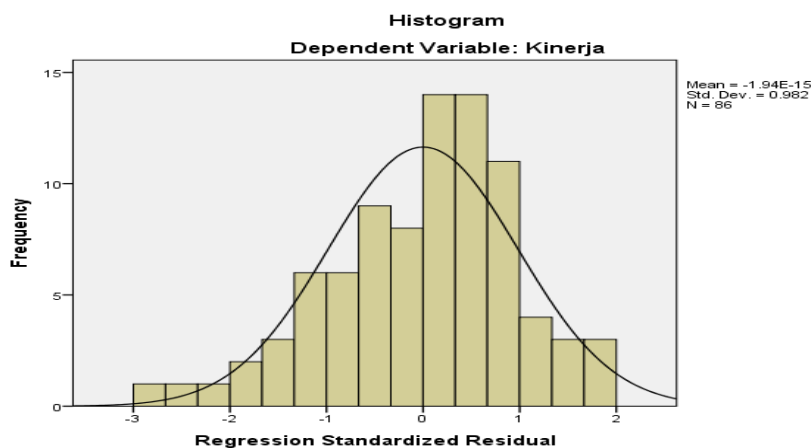
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliabilitas statistik. Didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.610 karena nilai diatas 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori reliabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus di uji kenormalannya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas digunakan dalam statistik untuk menentukan suatu populasi berdistribusi secara normal atau tidak. Data yang dianggap normal jika data dalam kurva dengan kemiringan sisi kiri dan kanan, dan tidak condong kekiri maupun kekanan, melainkan ketengah dengan bentuk seperti lonceng dengan mendekati nol. Berdasarkan hasil pengolahan pada SPSS versi 20.0 atas data yang diperoleh, maka dapat dilihat gambar dibawah ini:

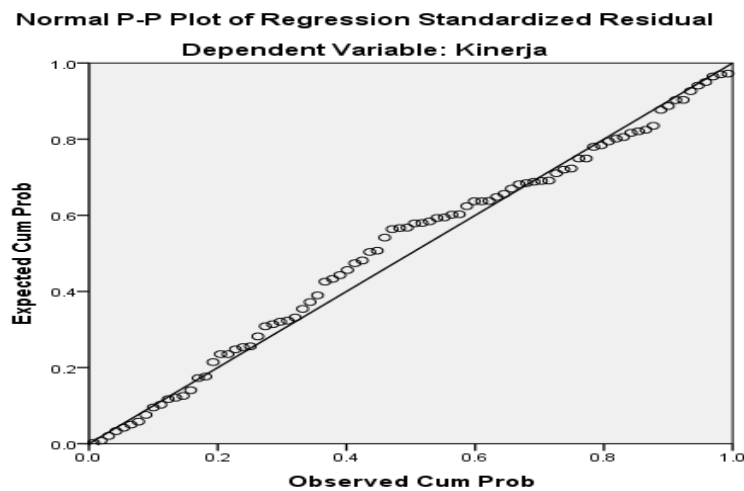


**Gambar 4.3 : Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2019*

Pada gambar diatas data variabel yang digunakan akan dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut terjadi karena titik residual tersebut berasal dari

data dengan distribusi normal dan mengikuti garis diagonal atau garis linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi normalitas.



**Gambar 4.4: Polagrafik Uji Normalitas**

Sumber :*Hasil Pengolahan Data SPSS 2019*

Tampak padagambar normal P-P Plot bahwa data menebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Maka regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji Linieritas**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	115.739	3	38.580	43.723	.000 <sup>b</sup>
Residual	72.354	82	.882		
Total	188.093	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Pengalaman\_Kerja

Sumber: *Hasil Pengolahan Data Sekunder, SPSS 2019*

Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka data tersebut valid (tidak bersifat linier), dapat dilihat pada hasil SPSS bahwa nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid dan tidak bersifat linear.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini.

**Table 4.24**  
**Hasil Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.436	1.882		2.889	.005		
Pengalaman_Kerja	.233	.071	.309	3.268	.002	.526	1.903
Pengetahuan	.248	.064	.346	3.872	.000	.588	1.700
Motivasi	.216	.069	.272	3.124	.002	.617	1.620

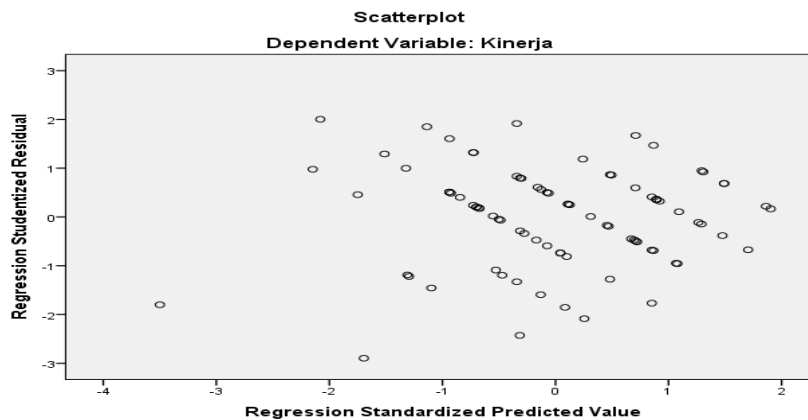
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Sekunder, SPSS 2019

Berdasarkan table 4.10 diatas dapat dilihat model regresi bebas multikolinieritas karena nilai tolerance semua variable  $> 0.10$ . yaitu nilai tolerance pengalaman kerja sebesar  $0.526 > 0.10$ , nilai tolerance pengetahuan sebesar  $0.588 > 0.10$ , nilai tolerance motivasi sebesar  $0.617 > 0.10$ . VIF variabel independen  $< 10$ , yaitu: pengalaman kerja sebesar  $1.903 < 10$ , variabel pengetahuan sebesar  $1.700 < 10$ , dan variable motivasi sebesar  $1.620 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam regresinya.

### d. Uji Homoskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Standardized Delete Residual* nilai tersebut. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedastitas. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedastitas hal ini dapat dilihat pada scatterplot yang menggrafikkan titik data yang menyebar dan titik mengumpul membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 4.5 sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Hasil Uji Hetresokedastisitas**

*Sumber: Hasil Olahan Data , SPSS 2019*

Dari gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu grafik scatterplot, dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

## 5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh secara serempak dan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial masing-masing variabel bebas dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Untuk uji parsial digunakan uji  $t$  dengan ketentuan apabila hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka keputusan yang diambil  $H_0$  yang ditolak dan  $H_1$  diterima, dan sebaliknya. Untuk uji parsial digunakan uji  $t$  dengan ketentuan apabila hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka keputusan yang diambil  $H_0$  yang ditolak dan  $H_1$  diterima, dan sebaliknya.

Sedangkan pengujian serempak digunakan uji F dengan ketentuan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{table}$  keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dan sebaliknya.

### a. Uji model $R^2$

**Tabel 4.26**  
**Uji R- Square**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.601	.93935	2.187

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Pengalaman\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai R 0.784 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,615 atau 61%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel *independent* yang terdiri daripengalaman ( $X_1$ ), pengetahuan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel *dependent* yaitu kinerja (Y) sebesar 61%, sedangkan sisanya sebesar 39% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu untuk mengetahui seberapa besar Pengalaman ( $X_1$ ), Pengetahuan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.27:**

### Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



	(Constant)	5.436	1.882		2.889	.005
1	Pengalaman_Kerja	.233	.071	.309	3.268	.002
	Pengetahuan	.248	.064	.346	3.872	.000
	Motivasi	.216	.069	.272	3.124	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2019

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} = H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 20.0 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel pengalaman ( $X_1$ ) diperoleh t hitung sebesar 3.268 dengan probabilitas sebesar 0.002. nilai probabilitas  $0.002 < 0.05$  dengan menggunakan signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.663. Dengan demikian, t-hitung (3.268)  $>$  t-tabel (1.663). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pengalaman ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan PT Laot Bangko Kecamatan penanggalan Kota Subulussalam.

Hasil uji t untuk variabel pengetahuan ( $X_2$ ) diperoleh hasil t hitung sebesar 3.872 dengan probabilitas sebesar 0.000. nilai probabilitas  $0.000 < 0.05$  dengan menggunakan signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.663. dengan demikian t- hitung  $3.872 >$  t-tabel (1.663). hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Laot Bangko Kecamatan penanggalan Kota Subulussalam.

Hasil uji t untuk variabel motivasi ( $X_3$ ) diperoleh hasil t hitung sebesar 3.124 dengan probabilitas sebesar 0.002. Nilai probabilitas  $0.002 < 0.05$  dengan menggunakan signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.663. dengan demikian t- hitung  $3.124 >$  t-tabel (1.663). hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Laot Bangko Kecamatan penanggalan Kota Subulussalam.

Dari hasil analisa tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yaitu variabel pengalaman, pengetahuan dan motivasi berpengaruh

terhadap terhadap kinerja karyawan PT Laot Bangko Kecamatan penanggalan Kota Subulussalam.

### c. Uji Simultan ( Uji F)

Pengujian terhadap pengaruh semua variabel independent didalam model dapat dilakukan dengan uji simultan atau uji keseluruhan (uji F). Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependent.

**Table 4.25**

### Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.739	3	38.580	43.723	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.354	82	.882		
	Total	188.093	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Pengalaman\_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2019

Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, yaitu  $0.000 < 0.05$ .  $H_0 = 0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya secara bersama-sama (serempak) pengalaman, pengetahuan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam.

### 6. Uji Model ( Regresi Linier Berganda)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengalaman ( $X_1$ ), pengetahuan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Table 4.28**

### Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.436	1.882		2.889	.005
1 Pengalaman_Kerja	.233	.071	.309	3.268	.002
Pengetahuan	.248	.064	.346	3.872	.000
Motivasi	.216	.069	.272	3.124	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2019

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 5.436 + 0.233 \text{ PENGALAMAN} + 0.248 \text{ PENGETAHUAN} + 0.216 \text{ MOTIVASI}$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

- a. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta mempunyai arah koefisien regresi positif yaitu sebesar 5.436 artinya jika pengalaman, pengetahuan dan motivasi yang dijalankan mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 5.436.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien  $X_1$  (pengalaman) bernilai positif sebesar 0.233 artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengalaman sebesar 1, sementara pengetahuan, dan motivasi dianggap konstan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.233. Jika semakin besar tingkat pengalaman maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien  $X_2$  (pengetahuan) bernilai positif sebesar 0.248 artinya menunjukkan jika pengetahuan mengalami peningkatan sebesar 1, sementara pengalaman dan motivasi dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.248.
- d. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien  $X_3$  (motivasi) bernilai positif sebesar 0.216 artinya menunjukkan jika motivasi mengalami peningkatan sebesar 1, sementara

pengalaman dan pengetahuan dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.216.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) diambil kesimpulan dengan melihat signifikansi yang dibandingkan dengan  $\alpha$  5%, jika nilai  $\text{Sig} < \alpha$   $H_0$  ditolak, dan jika nilai  $\text{Sig} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 20.0 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel pengalaman ( $X_1$ ) diperoleh t hitung sebesar 3.268 dengan probabilitas sebesar 0.002. nilai probabilitas  $0.002 < 0.05$  dengan menggunakan signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.663. Dengan demikian, t-hitung (3.268) > t-tabel (1.663). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pengalaman ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan PT. Laot Bangko Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Azrul Anhar Samosir pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan olahan hasil statistik, nilai koefisien Beta sebesar 0,448 atau 44,8% dan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar  $4,354 > 1,68$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nagali Subur Jaya. Sehingga apabila semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

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

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

## **2. Pengaruh Pengetahuan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam**

Hasil uji t untuk variabel pengetahuan (X<sub>2</sub>) diperoleh hasil t hitung sebesar 3.872 dengan probabilitas sebesar 0.000. nilai probabilitas  $0.000 < 0.05$  dengan menggunakan signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.663. dengan demikian t- hitung  $3.872 > t\text{-tabel}$  (1.663). hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Laot Bangko Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andi Istiawan 2016 yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja UKM dengan hasil statistik uji t untuk pengetahuan diperoleh nilai t hitung 5.040 dan t tabel 2.009 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dapat dikatakan bahwa

pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SDM pada UKM batik di Wijirejo.

Pengetahuan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan, karena dengan luasnya wawasan pengetahuan yang kita miliki maka akan semakin maksimal pekerjaan yang kita lakukan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuisioner yang menunjukkan bahwa banyak nya karyawan yang menganggap bahwasannya pengetahuan itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lout Bangko Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam.

### **3. Pengaruh Motivasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam**

Hasil uji t untuk variabel motivasi (X<sub>3</sub>) diperoleh hasil t hitung sebesar 3.124 dengan probabilitas sebesar 0.002. Nilai probabilitas  $0.002 < 0.05$  dengan menggunakan signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.663. dengan demikian t- hitung  $3.124 > t\text{-tabel}$  (1.663). hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Laot Bangko Kecamatan Penanggalan Kota Subulussalam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Riski Ade Satriyani pada tahun 2015 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus, Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi kerja islami sebesar 0,45 dan uji signifikansi (uji t) sebesar 2,768 dengan hasil signifikansi dibawah 5% , yaitu 0,007 dan besarnya pengaruh langsung motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan adalah 1,814. artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karena setiap perusahaan sangat memperhatikan pekerjaan karyawan sehingga karyawan memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara motivasi kerja islami terhadap kinerja BPRS Saka Dana Mulia. Dalam hal ini semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Motivasi untuk karyawan adalah faktor penting bagi kinerja karyawan. Karena dengan motivasi karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan

meningkat. Sedangkan motivasi karyawan rendah akan membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada perusahaan tersebut. Hal ini juga mendukung bahwa karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka tidak akan mencapai target kerja yang diinginkan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka target akan mudah tercapai.

#### **4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam**

Secara simultan pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. Berdasarkan data hasil olahan statistik dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 43.723 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0.05. ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bangko. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latifah Isnaini Fauzi (2017) dan Khairul Akhir Lubis (2008). Adapun hasil penelitiannya yaitu, pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

2. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh t hitung sebesar 3.268 dengan probabilitas Sig sebesar 0.002. nilai probabilitas Sig  $0.002 < 0.05$  dengan menggunakan signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.663. Dengan demikian, t-hitung ( $3.268 > t\text{-tabel } (1.663)$ ). jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh pengetahuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh hasil t hitung sebesar 3.872 dengan probabilitas Sig sebesar 0.000. nilai probabilitas Sig  $0.000 < 0.05$  dengan menggunakan signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.663. dengan demikian t- hitung  $3.872 > t\text{-tabel } (1.663)$ . jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh hasil t hitung sebesar 3.124 dengan probabilitas sebesar 0.002. Nilai probabilitas  $0.002 < 0.05$  dengan menggunakan signifikansi ( $\alpha$ ) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar



1.663. dengan demikian  $t$ -hitung  $3.124 > t$ -tabel (1.663). jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengalaman kerja (X1), pengetahuan (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji  $f$ , dimana diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, yaitu  $0.000 < 0.05$ .  $H_0 = 0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi penulis sendiri diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama dalam hal pengalaman kerja, pengetahuan, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi landasan perbandingan dalam melakukan penelitian. penulis menyarankan hendaknya menambah atau menggunakan variabel-variabel bebas yang lain agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
3. Bagi PT. Laot Bangko di Kec. Penaggalan Kota. Subulussalam diharapkan agar lebih mengembangkan kinerja karyawan melalui pengalaman kerja, Pengetahuan dan motivasi dengan menyelenggarakan pelatihan untuk menambah kemampuan sumber daya manusia terhadap karyawan itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois, dkk. (ed), *Pengantar Manajemen*, Malang : Empat Dua, 2016.
- Anoraga, Pandji .*Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Anoraga, Bhirawa, dkk. *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, JESTT Vol, 2 No 7 juli 2015.
- Bautler, Nick. *People and Competencies; Manusia dan Kompetensi*, Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, 2003.
- Bawono, Anton .*Multivariate Analysis dengan SPSS*, Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006.
- Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan terjemahan*, Bandung: Jumanatul 'Ali-ART, 2005.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* , Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Dengan Transliterasi*, Semarang:PT Karya Toba Putra, 2012.
- Djauzak, Ahmadi. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa* ,Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Fauzi, Latifah Isnaini “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi)*” , Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019.
- Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Jogjakarta: BPFE UGM, 2005.
- Handoko,T. hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE Yogyakarta, 2010.
- Harahap, Sunarji. *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: FEBI UIN-SU Press, Cetakan Pertama*, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed Revisi* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hermawan, M. Agus. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)*, Proposal Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Juliandi , Azuar, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, cet 2, 2014.
- Lubis, Khairul Akhir. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Perkebunan Nusantara IV (Persero)*”, Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan, 2008.
- Lubis, Fauzi Arif. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)*, Penelitian: Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011.
- Manulang, *Manajemen Personalialia*. Jakarta;Ghalia Indonesia, 1984.
- Nisak, Fahrul. *Pengaruh Pengetahuan Keterampilan Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMK N Se Kota Pekalongan*, Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015.
- Qardlawi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta : Robbani Press, 1997.
- Supratikno, Hendrawan. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: Graha Prima, 2006.
- Saptiani, Yuli. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan*, Skripsi: Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area, 2017.

- Syukur. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*, Semarang: Medya Wijaya, 2001.
- Samosir, Azrul Anhar. “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2017.
- Satriyani, Riski Ade. “*Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, 2015.
- Siregar, Muhammad Habib. “*Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2017.
- Siti, Mutia. “*Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah 1 Medan)*”, Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2018.
- Sjafrie, Mangkuprawira. *manajemen SDM Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Sofyandi, dkk. *Perilaku Organisasional, Ed, Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Cet 23, 2016.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Pranada Media group, cet 7, 2015.
- Sutirno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Syafarudin, Alwi. *MSDM*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Tarigan, Azhari Akmal . *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*, Medan: Citapustaka Media Printis, 2014.

- Tepehen, Robbins. *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*, PT Indeks Kelompok Gamedia, Indonesia. 2006.
- Tarigan, Azhari Akmal. *et.al., Pedoman Pemilihan Proposal dan Skripsi Ekonomi Islam*, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2013.
- Trianto , Budi. *Riset Modeling Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian Serta Aplikasi Pengelolaan Data Penelitian dengan Program SPSS dan LISREL*, Pekan Baru: Adh-Dhuha Institute, 2016.
- Toba, Muharto, dkk. *Prilaku Organisasi*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.
- Widyaningsih, Nesty . *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara*, Skripsi program strata 1 Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2012.
- Yusuf , Burhanuddin, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT RajaGarfindo Persada, 2015.
- Zainal, Veithzal Rival, dkk. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- <http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/7.-Juni-Dwi-Astono.pdf> diakses pada 10 Juni 2019.

<b>KARAKTERISTIK RESPONDEN</b>				
<b>RESPOSDEN</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>PENDIDIKAN</b>	<b>USIA</b>	<b>MASA KERJA</b>
1	1	4	2	4
2	1	4	3	2
3	1	3	3	2
4	1	3	5	2
5	1	3	4	2
6	1	3	3	2
7	1	3	2	2
8	1	3	3	2
9	1	3	3	3
10	2	3	4	2
11	1	3	2	2
12	2	2	4	2
13	2	2	2	2
14	1	3	6	2
15	2	5	4	2
16	2	4	3	2
17	2	3	5	2
18	2	2	1	2
19	1	3	4	2
20	2	3	4	2
21	2	1	6	2
22	1	5	3	2
23	1	2	5	2
24	1	3	4	2
25	1	2	3	2
26	1	1	5	2
27	1	1	4	2
28	1	1	3	2
29	1	2	4	2
30	1	2	1	2
31	1	1	4	2
32	1	1	5	2
33	1	3	3	2
34	1	3	4	2
35	1	3	3	2
36	1	3	2	3

**KARAKTERISTIK**

**JENIS KELAMIN:**  
LAKI-LAKI  
PEREMPUAN

**PENDIDIKAN:**  
SD  
SMP  
SLTA/SMA  
SARJANA  
Lainnya

**USIA:**  
<19  
20-27  
28-35  
36-43  
44-51  
<52

**MASA KERJA**  
0-1 Tahun  
2-6 Tahun  
7-11 tahun  
> 12 Tahun

37	1	2	4	2
38	1	2	3	2
39	2	2	4	3
40	2	3	3	2
41	2	3	4	2
42	1	3	5	2
43	1	1	3	2
44	2	1	2	2
45	1	3	6	2
46	1	3	4	2
47	2	1	2	3
48	1	3	3	2
49	2	3	4	2
50	1	5	2	2
51	2	3	1	2
52	2	3	1	2
53	2	2	3	2
54	2	4	2	2
55	1	5	1	2
56	2	3	2	2
57	2	2	3	1
58	2	3	1	1
59	2	3	2	2
60	2	3	3	2
61	2	3	2	1
62	2	2	3	2
63	1	3	2	1
64	1	3	3	2
65	1	3	2	1
66	1	3	3	1
67	2	5	3	1
68	2	5	2	1
69	1	3	2	1
70	2	3	1	1
71	2	3	2	2
72	1	3	2	2
73	1	3	3	2
74	1	3	2	2
75	1	3	4	2

76	2	3	4	2
77	1	3	5	2
78	1	3	3	2
79	2	1	4	1
80	2	1	3	1
81	1	2	5	1
82	1	3	4	1
83	1	2	1	1
84	2	1	3	1
85	1	5	4	1
86	1	2	5	1

### Rekapitulasi Skor Total Angket Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Responden	Pengalaman Kerja (X1)								Skor Total
	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	
1	4	4	4	4	4	4	5	5	34
2	4	3	4	5	4	5	4	4	33
3	4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	5	4	5	4	3	5	4	5	35
5	4	5	4	4	4	5	4	4	34
6	5	4	5	3	4	4	4	3	32
7	4	4	3	4	5	3	4	4	31
8	4	4	4	3	4	4	4	5	32
9	4	3	5	5	4	5	5	3	34
10	4	3	4	4	4	4	5	5	33
11	4	4	5	4	3	4	4	4	32
12	5	4	5	4	3	4	4	5	34
13	4	3	4	5	4	3	4	4	31
14	4	3	4	4	4	4	4	5	32
15	5	4	3	5	3	5	5	5	35
16	5	3	4	5	4	4	2	5	32
17	4	4	4	5	5	4	3	5	34
18	4	3	3	5	4	5	3	5	32
19	4	5	4	5	4	5	4	4	35
20	5	5	4	4	4	4	4	4	34
21	4	3	5	2	3	4	4	5	30
22	3	5	4	4	4	4	4	4	32
23	2	4	4	5	5	4	5	4	33



24	4	4	4	4	4	3	4	4	31
25	4	1	4	5	3	3	4	4	28
26	4	5	5	5	3	4	4	4	34
27	4	5	5	3	4	4	4	3	32
28	5	5	5	4	5	4	4	4	36
29	5	4	5	4	3	4	4	3	32
30	5	4	4	4	4	4	4	4	33
31	3	4	4	5	4	4	4	4	32
32	4	3	5	5	5	5	4	3	34
33	4	5	4	4	5	3	5	4	34
34	5	4	5	4	4	5	5	3	35
35	5	5	5	4	5	4	1	4	33
36	4	4	4	5	5	4	4	4	34
37	5	3	4	4	2	4	5	4	31
38	3	5	4	5	4	4	4	4	33
39	5	5	4	4	4	3	4	4	33
40	4	4	2	5	3	4	4	3	29
41	3	4	5	4	3	5	3	4	31
42	5	3	4	4	4	4	4	3	31
43	3	5	3	3	3	4	4	3	28
44	5	3	4	3	4	5	5	4	33
45	4	5	5	3	5	4	3	4	33
46	5	5	5	5	4	3	4	4	35
47	5	4	4	4	4	5	4	4	34
48	4	4	3	3	4	4	4	5	31
49	5	5	5	5	3	4	3	4	34
50	4	4	4	5	4	5	4	5	35
51	5	4	3	5	5	5	4	5	36
52	4	5	4	5	5	5	5	4	37
53	4	4	4	5	5	5	4	4	35
54	5	4	3	5	4	4	5	4	34
55	4	4	5	4	3	5	5	5	35
56	4	3	5	4	5	4	3	4	32
57	3	5	5	5	5	4	4	4	35
58	5	5	4	3	4	4	4	5	34
59	4	4	4	4	4	5	5	4	34
60	4	4	5	5	4	4	4	4	34
61	4	5	5	4	5	4	5	4	36
62	4	4	4	4	4	4	2	4	30
63	3	5	4	5	4	4	5	4	34
64	5	5	3	3	5	3	5	3	32

65	4	4	1	4	4	4	4	4	29
66	4	3	4	4	4	4	4	4	31
67	4	5	4	4	4	3	4	4	32
68	4	4	4	3	4	4	4	4	31
69	3	5	4	5	4	4	4	4	33
70	5	5	5	5	3	4	4	5	36
71	4	4	4	5	5	5	4	4	35
72	5	5	4	5	4	4	4	5	36
73	4	4	5	4	4	4	4	4	33
74	4	5	5	4	4	4	5	4	35
75	3	4	4	4	4	5	4	4	32
76	4	3	5	4	4	4	4	4	32
77	3	4	5	5	5	3	4	4	33
78	4	5	4	4	4	4	4	5	34
79	5	5	4	4	5	4	4	5	36
80	5	4	5	5	4	4	4	4	35
81	5	5	4	4	4	5	4	4	35
82	4	5	5	4	3	3	5	4	33
83	5	5	5	4	4	5	4	5	37
84	4	4	4	5	5	5	5	4	36
85	5	4	5	5	4	3	5	4	35
86	4	5	4	5	3	4	5	5	35

### Rekapitulasi Skor Total Angket Variabel Pengetahuan (X2)

Responden	Pengetahuan (X2)								Skor Total
	PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	PE6	PE7	PE8	
1	4	5	3	5	5	4	2	4	32
2	4	5	3	5	4	3	3	5	32
3	4	3	4	2	3	4	4	4	28
4	5	3	5	5	3	4	4	4	33
5	5	4	4	5	4	4	4	4	34
6	5	5	5	4	4	4	4	4	35
7	4	5	4	3	3	5	4	5	33
8	4	4	4	4	3	4	4	5	32
9	4	5	4	4	4	4	5	4	34
10	5	4	5	4	3	3	5	4	33
11	3	4	3	4	4	5	5	4	32
12	4	4	4	5	4	3	4	4	32

13	5	4	4	4	3	4	4	4	32
14	4	4	4	4	3	4	3	4	30
15	4	4	5	5	5	5	3	4	35
16	3	5	5	5	4	5	4	1	32
17	5	5	4	4	4	4	4	4	34
18	5	3	4	5	2	4	4	4	31
19	4	5	4	5	4	5	4	5	36
20	5	4	4	5	4	4	4	4	34
21	3	4	4	3	4	3	4	4	29
22	3	3	4	4	5	4	4	4	31
23	4	4	4	4	4	2	4	4	30
24	5	4	4	3	4	4	4	3	31
25	3	4	4	4	4	1	4	3	27
26	3	5	3	5	5	4	4	4	33
27	4	4	4	4	4	4	2	4	30
28	5	5	5	5	5	3	5	4	37
29	4	3	5	3	5	5	4	4	33
30	4	4	3	4	4	3	4	4	30
31	4	5	4	4	3	4	4	4	32
32	4	4	5	5	4	5	4	4	35
33	5	4	4	5	4	4	4	4	34
34	4	5	5	5	3	5	4	4	35
35	4	4	5	4	4	2	4	4	31
36	4	3	4	4	5	4	4	4	32
37	5	4	3	4	4	4	4	4	32
38	4	5	4	4	3	5	5	5	35
39	5	5	4	5	5	4	4	4	36
40	5	5	3	5	4	5	4	4	35
41	4	4	5	4	4	5	4	4	34
42	5	5	5	3	3	3	3	5	32
43	4	5	4	4	4	4	2	5	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	3	5	5	4	4	4	5	35
46	4	5	5	5	4	3	4	4	34
47	4	5	4	4	4	5	4	4	34
48	4	3	3	5	5	5	5	5	35
49	5	4	4	5	4	5	4	5	36
50	4	5	5	5	3	5	5	4	36
51	5	4	5	5	5	4	4	4	36
52	4	4	5	5	5	4	4	4	35
53	5	4	4	5	5	5	4	3	35

54	5	5	5	4	3	3	4	4	33
55	4	5	4	5	3	5	4	4	34
56	3	5	5	4	4	4	5	3	33
57	4	4	5	5	5	4	4	4	35
58	5	3	4	4	4	4	5	4	33
59	5	5	5	5	3	5	4	4	36
60	4	3	4	5	5	5	5	1	32
61	5	4	5	5	5	3	4	5	36
62	4	4	4	4	3	4	4	4	31
63	3	3	4	5	4	3	4	4	30
64	5	5	3	4	4	4	5	4	34
65	4	4	4	3	4	5	4	3	31
66	5	4	4	4	4	4	2	4	31
67	4	4	3	4	5	4	4	4	32
68	5	3	5	4	4	5	4	4	34
69	5	5	4	5	3	5	5	4	36
70	5	5	5	3	5	5	3	5	36
71	5	5	4	4	4	4	3	4	33
72	3	4	5	5	5	4	4	3	33
73	4	4	4	4	5	3	4	4	32
74	4	5	5	5	4	4	4	4	35
75	4	4	4	4	4	4	4	5	33
76	5	4	3	5	5	4	4	5	35
77	3	3	4	4	5	4	4	4	31
78	4	5	4	4	4	4	4	5	34
79	4	5	5	4	5	4	5	4	36
80	5	5	5	5	4	4	4	4	36
81	4	4	4	5	5	5	4	4	35
82	4	5	4	4	4	4	4	4	33
83	5	4	4	5	5	5	5	4	37
84	3	5	5	4	4	5	4	4	34
85	4	4	5	5	4	4	4	4	34
86	4	5	5	5	3	4	4	4	34

### Rekapitulasi Skor Total Angket Variabel Motivasi (X1)

Responden	Motivasi (X3)						Total Skor
	MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6	
1	4	4	4	4	5	5	26
2	4	4	4	5	4	5	26

3	5	2	5	3	4	3	22
4	4	5	3	5	4	4	25
5	5	4	5	4	4	5	27
6	5	4	3	4	4	4	24
7	5	3	4	5	3	3	23
8	4	4	4	4	4	5	25
9	5	5	4	3	3	5	25
10	3	5	4	4	5	5	26
11	4	4	3	5	4	4	24
12	4	5	4	5	4	1	23
13	5	5	4	3	3	4	24
14	4	3	1	4	5	5	22
15	4	5	5	5	4	4	27
16	4	4	4	4	5	4	25
17	5	4	5	4	4	5	27
18	5	5	3	3	3	4	23
19	4	5	4	4	5	4	26
20	4	5	4	4	4	4	25
21	5	3	4	4	4	3	23
22	5	4	4	2	3	3	21
23	4	4	4	4	3	4	23
24	4	4	4	4	4	4	24
25	1	5	2	4	4	2	18
26	4	5	5	3	4	3	24
27	3	3	4	4	5	4	23
28	5	5	4	4	4	4	26
29	4	5	5	4	3	4	25
30	5	2	4	5	5	2	23
31	4	4	5	4	5	4	26
32	5	4	4	4	4	4	25
33	3	4	4	3	5	4	23
34	4	4	5	4	4	4	25
35	4	4	5	5	4	4	26
36	3	5	4	4	4	4	24
37	5	4	3	4	4	4	24
38	5	2	4	4	3	4	22
39	4	4	4	5	4	4	25
40	3	4	4	4	4	4	23
41	4	3	4	5	4	4	24
42	4	5	3	4	2	4	22
43	4	4	3	4	4	4	23

44	3	4	4	4	3	4	22
45	4	4	4	4	4	5	25
46	5	4	4	5	4	4	26
47	5	4	5	4	4	5	27
48	4	4	5	3	3	4	23
49	5	5	4	5	4	3	26
50	4	3	5	4	4	4	24
51	4	4	4	5	4	4	25
52	4	4	4	4	5	4	25
53	5	5	4	4	3	4	25
54	3	4	3	4	3	4	21
55	4	3	1	5	5	4	22
56	5	4	2	4	5	4	24
57	4	5	4	3	4	4	24
58	5	4	5	4	4	4	26
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	3	2	4	5	4	23
61	5	5	4	5	4	5	28
62	5	2	2	3	4	5	21
63	5	3	3	4	4	5	24
64	1	4	3	4	3	5	20
65	4	4	2	3	3	4	20
66	3	4	4	3	4	4	22
67	4	4	5	4	4	4	25
68	4	2	3	4	5	4	22
69	5	4	4	4	5	4	26
70	4	5	4	4	5	4	26
71	4	4	4	4	3	4	23
72	4	4	4	4	5	4	25
73	4	4	4	5	4	5	26
74	2	4	4	5	4	5	24
75	4	4	3	4	4	4	23
76	4	4	4	3	4	4	23
77	4	4	4	4	3	4	23
78	4	4	4	4	2	4	22
79	4	5	4	4	5	4	26
80	4	5	5	4	4	5	27
81	4	4	4	5	5	4	26
82	3	3	4	3	4	5	22
83	5	4	5	4	4	4	26
84	4	5	5	4	4	4	26

85	5	4	5	4	4	4	26
86	4	4	3	4	4	4	23

### Rekapitulasi Skor Total Angket Variabel Kinerja (Y)

Responden	Kinerja (Y)						Total Skor
	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	
1	5	4	5	5	5	4	28
2	5	5	3	5	5	3	26
3	4	4	4	4	4	5	25
4	5	5	4	5	5	3	27
5	4	5	5	5	5	4	28
6	5	5	4	4	5	4	27
7	5	4	4	5	4	4	26
8	4	5	4	5	4	5	27
9	4	4	5	5	4	4	26
10	5	4	4	4	4	4	25
11	4	5	4	4	4	4	25
12	5	4	4	5	5	4	27
13	5	4	5	4	5	4	27
14	4	5	4	5	4	4	26
15	5	5	5	4	5	4	28
16	5	5	5	4	5	4	28
17	5	5	5	4	4	4	27
18	4	4	4	5	5	4	26
19	5	5	5	4	5	4	28
20	5	4	5	5	5	4	28
21	4	5	4	4	4	4	25
22	3	5	4	3	5	4	24
23	5	5	4	5	4	4	27
24	4	5	5	4	4	4	26
25	3	4	4	3	4	3	21
26	4	5	3	3	5	5	25
27	5	4	5	4	4	5	27
28	4	5	5	5	5	4	28
29	3	4	4	5	4	5	25
30	5	4	4	4	5	4	26
31	4	4	5	5	4	5	27
32	4	4	5	5	5	4	27
33	5	5	4	4	5	4	27
34	5	4	4	5	5	5	28

35	5	4	4	4	5	4	26
36	4	5	5	4	5	4	27
37	5	5	4	5	4	3	26
38	4	5	4	5	4	5	27
39	5	5	4	5	5	4	28
40	4	4	4	4	5	5	26
41	5	4	5	5	4	4	27
42	5	4	4	4	3	4	24
43	4	5	5	4	4	4	26
44	4	4	5	5	4	4	26
45	5	5	4	5	5	4	28
46	5	5	4	4	5	4	27
47	5	5	3	4	4	5	26
48	5	3	4	4	5	5	26
49	5	4	5	5	5	4	28
50	5	4	4	5	5	5	28
51	5	5	5	5	5	4	29
52	5	5	4	5	5	5	29
53	5	5	5	4	5	4	28
54	4	5	5	3	4	4	25
55	5	5	4	5	4	4	27
56	4	5	3	4	4	4	24
57	5	4	5	5	5	5	29
58	4	5	4	5	4	5	27
59	5	4	5	4	5	4	27
60	4	5	4	5	5	3	26
61	5	5	5	5	5	4	29
62	4	4	4	4	4	2	22
63	3	5	4	5	5	4	26
64	5	4	4	5	4	4	26
65	4	5	5	4	4	4	26
66	5	5	5	4	4	1	24
67	4	4	4	5	4	4	25
68	5	4	5	4	4	4	26
69	5	4	4	5	5	5	28
70	5	5	5	5	5	4	29
71	4	5	4	5	4	4	26
72	5	4	5	4	5	4	27
73	4	5	4	5	4	4	26
74	5	5	4	4	5	4	27
75	4	4	5	5	4	4	26



76	4	5	4	5	5	4	27
77	4	5	5	4	5	4	27
78	4	4	5	5	4	4	26
79	5	5	5	5	5	4	29
80	5	5	5	5	4	4	28
81	5	5	3	5	5	4	27
82	5	4	4	5	4	4	26
83	5	5	5	4	5	5	29
84	4	5	5	4	5	4	27
85	5	5	5	4	5	5	29
86	5	5	4	4	5	4	27

### Uji Validitas

#### 1. Correlations Variabel Pengalaman Kerja

Correlations									
	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	TOTAL_X 1
Pearson Correlation	1	.009	.079	-.135	-.129	.023	-.062	.105	.303**
PK1 Sig. (2-tailed)		.933	.471	.217	.237	.836	.569	.338	.005
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	.009	1	.083	-.051	.165	-.085	.037	.005	.471**
PK2 Sig. (2-tailed)	.933		.447	.641	.128	.435	.737	.967	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	.079	.083	1	-.040	-.050	-.008	-.080	-.066	.360**
PK3 Sig. (2-tailed)	.471	.447		.715	.650	.945	.462	.548	.001
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	-.135	-.051	-.040	1	.113	.107	.020	.050	.374**
PK4 Sig. (2-tailed)	.217	.641	.715		.301	.327	.855	.650	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	-.129	.165	-.050	.113	1	-.003	-.097	-.089	.334**
PK5 Sig. (2-tailed)	.237	.128	.650	.301		.975	.373	.415	.002
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	.023	-.085	-.008	.107	-.003	1	.026	.109	.369**
PK6 Sig. (2-tailed)	.836	.435	.945	.327	.975		.815	.320	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	-.062	.037	-.080	.020	-.097	.026	1	-.086	.280**
PK7 Sig. (2-tailed)	.569	.737	.462	.855	.373	.815		.431	.009

N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	.105	.005	-.066	.050	-.089	.109	-.086	1	.306**
PK8 Sig. (2-tailed)	.338	.967	.548	.650	.415	.320	.431		.004
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
TOT Pearson Correlation	.303**	.471**	.360**	.374**	.334**	.369**	.280**	.306**	1
AL_ Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.000	.002	.000	.009	.004	
X1 N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Correlations Variabel Pengetahuan

Correlations									
	PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	PN6	PN7	PN8	TOTAL_X 2
Pearson Correlation	1	.041	.056	.114	-.143	.072	-.027	.241*	.438**
PN1 Sig. (2-tailed)		.710	.607	.296	.188	.507	.805	.025	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	.041	1	.072	.075	-.182	.067	-.077	.104	.372**
PN2 Sig. (2-tailed)	.710		.507	.494	.093	.541	.482	.339	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	.056	.072	1	.072	-.095	.008	.055	-.123	.332**
PN3 Sig. (2-tailed)	.607	.507		.508	.384	.940	.618	.258	.002
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	.114	.075	.072	1	.177	.118	.106	-.078	.530**
PN4 Sig. (2-tailed)	.296	.494	.508		.103	.281	.333	.474	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	-.143	-.182	-.095	.177	1	.014	-.025	-.122	.231*
PN5 Sig. (2-tailed)	.188	.093	.384	.103		.902	.822	.264	.032
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	.072	.067	.008	.118	.014	1	.113	-.049	.497**
PN6 Sig. (2-tailed)	.507	.541	.940	.281	.902		.300	.656	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	-.027	-.077	.055	.106	-.025	.113	1	-.187	.305**
PN7 Sig. (2-tailed)	.805	.482	.618	.333	.822	.300		.085	.004
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Pearson Correlation	.241*	.104	-.123	-.078	-.122	-.049	-.187	1	.253*
PN8 Sig. (2-tailed)	.025	.339	.258	.474	.264	.656	.085		.019
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
TOT Pearson Correlation	.438**	.372**	.332**	.530**	.231*	.497**	.305**	.253*	1

AL_	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.032	.000	.004	.019	
X2	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### 3. Correlations Variabel Motivasi

		Correlations						
		MT1	MT2	MT3	MT4	MT5	MT6	TOTAL_X3
	Pearson Correlation	1	-.152	.135	-.031	-.018	-.034	.409**
MT1	Sig. (2-tailed)		.163	.216	.778	.873	.757	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson Correlation	-.152	1	.207	-.002	-.167	-.004	.387**
MT2	Sig. (2-tailed)	.163		.056	.982	.124	.973	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson Correlation	.135	.207	1	-.013	-.095	-.007	.579**
MT3	Sig. (2-tailed)	.216	.056		.908	.384	.950	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson Correlation	-.031	-.002	-.013	1	.207	-.058	.378**
MT4	Sig. (2-tailed)	.778	.982	.908		.055	.598	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson Correlation	-.018	-.167	-.095	.207	1	.025	.336**
MT5	Sig. (2-tailed)	.873	.124	.384	.055		.817	.002
	N	86	86	86	86	86	86	86
	Pearson Correlation	-.034	-.004	-.007	-.058	.025	1	.339**
MT6	Sig. (2-tailed)	.757	.973	.950	.598	.817		.001
	N	86	86	86	86	86	86	86
TOT	Pearson Correlation	.409**	.387**	.579**	.378**	.336**	.339**	1
AL_	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.001	
X3	N	86	86	86	86	86	86	86

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 4. Correlations Variabel Kinerja

		Correlations						
		KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	TOTAL_Y
KN1	Pearson Correlation	1	-.067	.079	.120	.262*	-.009	.540**
	Sig. (2-tailed)		.539	.472	.271	.015	.937	.000

	N	86	86	86	86	86	86	86
KN2	Pearson Correlation	-.067	1	-.083	-.093	.116	-.164	.222*
	Sig. (2-tailed)	.539		.448	.394	.289	.132	.040
	N	86	86	86	86	86	86	86
KN3	Pearson Correlation	.079	-.083	1	-.004	.074	-.063	.401**
	Sig. (2-tailed)	.472	.448		.972	.499	.563	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
KN4	Pearson Correlation	.120	-.093	-.004	1	.002	.065	.438**
	Sig. (2-tailed)	.271	.394	.972		.987	.553	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
KN5	Pearson Correlation	.262*	.116	.074	.002	1	.092	.566**
	Sig. (2-tailed)	.015	.289	.499	.987		.401	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
KN6	Pearson Correlation	-.009	-.164	-.063	.065	.092	1	.405**
	Sig. (2-tailed)	.937	.132	.563	.553	.401		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
TOTA	Pearson Correlation	.540**	.222*	.401**	.438**	.566**	.405**	1
L_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Uji Realibilitas

### 1. Reliability Pengalaman

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.559	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	62.1977	14.349	.135	.558
PK2	62.2442	13.175	.289	.522
PK3	62.1860	13.941	.178	.549
PK4	62.1279	13.925	.205	.544
PK5	62.3837	14.169	.165	.552
PK6	62.2674	14.081	.220	.541
PK7	62.3023	14.449	.102	.566
PK8	62.2558	14.428	.160	.553

- a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

## 2. Reliability Pengetahuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.588	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PN1	62.2674	15.257	.295	.560
PN2	62.2558	15.557	.213	.575
PN3	62.2791	15.851	.180	.582
PN4	62.1512	14.695	.396	.540
PN5	62.4651	16.369	.056	.606
PN6	62.4302	14.577	.331	.548
PN7	62.5116	16.018	.154	.586
PN8	62.4767	16.276	.093	.598

### 3. Reliability Motivasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.585	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MT1	44.1047	12.212	.204	.578

MT2	44.1977	12.396	.188	.582
MT3	44.3605	10.986	.386	.522
MT4	44.1977	12.655	.219	.575
MT5	44.2442	12.775	.154	.589
MT6	44.1744	12.781	.162	.587

### 1. Reliability Kinerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KN1	48.7209	7.309	.376	.564
KN2	48.6744	8.434	.049	.638
KN3	48.8721	7.783	.213	.604
KN4	48.7674	7.663	.258	.593
KN5	48.7093	7.362	.428	.557
KN6	49.1628	7.714	.202	.608

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.601	.93935	2.187

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Pengalaman\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.739	3	38.580	43.723	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.354	82	.882		
	Total	188.093	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengetahuan, Pengalaman\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

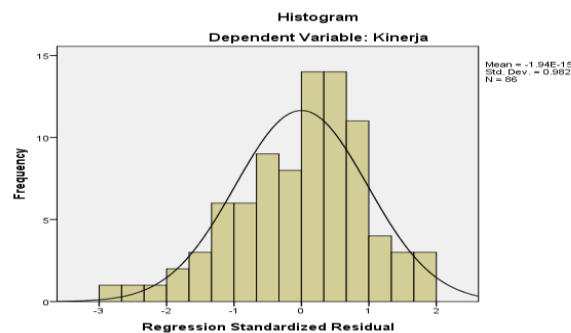
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.436	1.882		2.889	.005
	Pengalaman_Kerja	.233	.071	.309	3.268	.002
	Pengetahuan	.248	.064	.346	3.872	.000
	Motivasi	.216	.069	.272	3.124	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.436	1.882		2.889	.005		
	Pengalaman_Kerja	.233	.071	.309	3.268	.002	.526	1.903
	Pengetahuan	.248	.064	.346	3.872	.000	.588	1.700
	Motivasi	.216	.069	.272	3.124	.002	.617	1.620

a. Dependent Variable: Kinerja



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
Dependent Variable: Kinerja

