

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN  
UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Kesha Stevanie Simarmata  
NPM : 1805160583  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN**

**Kesha Stevaine Simarmata**

**Program Studi Manajemen**

**E-mail : [keshastevaniesimarmata@gmail.com](mailto:keshastevaniesimarmata@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sampel penelitian ini adalah pegawai tetap di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 90 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah ini *menggunakan partial least square–structural equation model (PLSSEM)*. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja (2) terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (3) terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

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

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION ASINTERVENING VARIABLES IN THE COMPANYGENERAL MARKET AREA OF MEDAN CITY***

***Kesha Stevaine Simarmata  
Management Study Program***

***E-mail : [keshastevaniesimarmata@gmail.com](mailto:keshastevaniesimarmata@gmail.com)***

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work experience on employee performance with work motivation as an intervening variable at Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. This study uses an associative approach, namely research conducted to determine the effect or relationship between the independent variable and the dependent variable. The sample of this study were permanent employees at Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, which amounted to 90 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used is the partial least square–structural question model (PLSSEM). Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results showed that (1) there was a positive influence between work experience on work motivation (2) there was a positive influence between work experience on employee performance (3) there was a positive influence between work motivation on employee performance (4) there was a significant influence between work experience on employee performance through work motivation at Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.*

***Keywords: Work Experience, Employee Performance, and Work Motivation***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.**

Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun tidak langsung terkait dalam penyelesaian Skripsi ini. Berkat semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga Skripsi ini terselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda serta Kakak, Abang, Adik penulis dan Keluarga Besar atas segenap kasih

sayang, dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habismya.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarippudin Hsb, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Arif, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

10. Seluruh Staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Pimpinan dan Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
12. Kepada teman-teman dan orang terdekat yang selalu membantu didalam penyusunan Skripsi ini dan juga ucapan terimakasih atas perhatiannya selama ini terhadap penulis yaitu Putri Retno Anjani, Mega Padila Putri, Auralia Iradani, Ade Febri Afriska, Maya Dilla Arummita, dan Winda Sari.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Amin ya rabbal'Alamin...*

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan,           Maret 2022

Penulis,

**KESHA STEVANIE SIMARMATA**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah .....	5
1.4. Rumusan Masalah.....	5
1.5. Tujuan Penelitian .....	5
1.6. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	7
2.1.2 Pengalaman Kerja .....	11
2.1.3 Motivasi Kerja .....	15
2.2 Kerangka Konseptual.....	22
2.3 Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Defenisi Operasional.....	27
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6 Teknik Analisa Data .....	31
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
4.1 Deskriptif Data.....	39
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	39

4.1.2	Karakteristik Responden .....	39
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	42
4.2	Analisis Data .....	48
4.3	Pengujian Hipotesis .....	55
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
5.1	Kesimpulan .....	63
5.2	Saran .....	63
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
Tabel 3.2 Indikator Pengalaman Kerja.....	28
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	28
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 3.5 Jumlah Karyawan PUD Pasar Kota Medan.....	30
Tabel 3.6 Skala Likert.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja.....	42
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Pengalaman Kerja (X).....	42
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	44
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (Z).....	46
Tabel 4.8 Pengolah Data PLS <i>R-Square</i> .....	49
Tabel 4.9 Pengolah Data PLS <i>F-Square</i> .....	50
Tabel 4.10 Nilai <i>Convergent Validity</i> .....	51
Tabel 4.11 <i>Construct Realibity and Validity</i> .....	53
Tabel 4.12 <i>Cross Loading</i> .....	54
Tabel 4.13 Pengolahan Data PLS <i>Path Coefficient</i> .....	55
Tabel 4.14 Pengelolaan Data <i>Indirect Effect</i> .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	22
Gambar 2.2	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	23
Gambar 2.3	Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja .....	24
Gambar 2.4	Hubungan Pengalaman Kerja Berpengaruh Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	25
Gambar 3.1	Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Motivasi Kerja .....	36
Gambar 4.1	Hasil <i>Outer Loading</i> .....	52
Gambar 4.2	<i>Path Coefficient</i> .....	56

## LAMPIRAN

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Angket
3. Rekapitulasi hasil pengumpulan data
4. Hasil pengujian SemPLS
5. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kinerja karyawan (Y)
6. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas *work overload* (X)
7. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas stress kerja (Z)
8. Pengajuan judul penelitian
9. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
10. Berita acara bimbingan proposal
11. Pengesahan hasil seminar proposal
12. Berita acara bimbingan skripsi
13. Surat keterangan penelitian/riset
14. Surat keterangan selesai penelitian/riset

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan. Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau overlapping. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Karyawan mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi (Jufrizen, 2017).

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan. (Saripuddin & Handayani, 2017) kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat

menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Menurut Muis et al., (2018) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen & Intan, 2021). Maka adanya fenomena yang penulis dapatkan di PUD Pasar Kota Medan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain, kinerja para karyawan belum efektif dikarenakan kerjanya belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Selain itu, ketepatan waktu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai.

Pengalaman kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan seperti disebutkan dalam penelitian (Sulaeman Ardika, 2014) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas

karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *Human Factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Munasip, (2019) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Fenomena lain yang penulis dapatkan ialah banyak karyawan di PUD Pasar Kota Medan menunjukkan bahwa pengalaman kerja ini diharapkan mampu meningkatkan performa pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat rutinitas karyawan dalam menjalankan tugas, kurangnya pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja. Pada dasarnya pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dengan masa kerja yang tinggi maka seseorang akan dapat memberikan performa terbaik.

Menurut (Tanjung, 2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang karyawan, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan adanya perasaan bangga menjadi bagian organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. (Hidayat et al., 2020) motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi merupakan kegiatan yang

mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain.

Hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari karyawan terlihat adanya masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti masih ada karyawan melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja sehingga mengakibatkan kondisi kerja menurun.

Dari latar belakang diatas maka penulis sangat tertarik untuk melalukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivsi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PUD Pasar Kota Medan.**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja sehingga karyawan tidak optimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
2. Kinerja karyawan belum sesuai karena masih adanya karyawan yang tidak efektif dalam menjalankan tugasnya dan ketepatan waktu para karyawan belum sesuai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan menyebabkan tidak semangatnya dalam bekerja yang mengakibatkan kondisi kerja menurun.

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini dibuat agar tidak timbulnya perspektif lain dan agar penelitian ini tidak meleber maka penulis membatasi penelitian ini dengan 4 variabel yaitu. Penelitian ini hanya befokus pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Petisah sebagai tempat penelitian, pengalaman kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada PUD Pasar Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan



2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada PUD Pasar Kota Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini akan memiliki manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangsih berupa pengembangan ilmu terkhusus ilmu ekonomi. Selain dari pada itu, penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai sumber untuk refrensi bagi penelitian selanjutnya. Dan untuk peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini memiliki manfaat untuk perusahaan dan karyawan sebagai sumber atau menjadi bahan untuk introspective bagi perusahaan terkhusus pada PUD pasar kota Medan. sehingga dapat memberi gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Jufrizen, 2015) kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dituntut oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membuat dan meningkatkan kinerja karyawannya diperusahaan. Karena kinerja merupakan aspek yang terpenting dan harus diperhatikan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. (Tupti et al., 2022) kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal (Jufrizen & Lubis, 2020). Didalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dinilai, sehingga dari penilaian tersebut dapat lihat adanya suatu peningkatan atau penurunan dari hasil kinerja karyawan tersebut yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya (Nurhasanah et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan atas pekejaan yang telah dihasilkan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapainya kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

### **2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut (Kristanti, 2019), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

#### **1. Faktor Internal Karyawan**

Faktor internal karyawan terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, sikap dan psikologis. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial dan pengalaman kerja sebelumnya.

#### **2. Faktor Internal Organisasi**

Faktor internal terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, reward, struktur dan desain pekerjaan. Keberhasilan memperoleh kinerja yang bermutu akan lebih mudah tercapai apabila pemimpin dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

#### **3. Faktor Eksternal**

Organisasi Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jenita, (2021) kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas dari hasil

Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu dari hasil

Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.

4. Kehadiran atau absensi

Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

Selain itu, ada juga yang mengemukakan Indikator Kinerja Karyawan secara umum yakni menurut Reinecke et al., (2003) menjelaskan bahwa kinerja

seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan

6. Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

## **2.1.2 Pengalaman Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah di alami (dijalani, dirasakan, ditanggung) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang. pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi (Mohtar, 2019).

Menurut Syafaruddin dalam (Santoso, 2017) orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

(Salwa, 2021) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka

pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

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

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan (Indrawan, 2017)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja . Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga

tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut (Rofi, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
2. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

### **2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Zahro et al., 2018).

(Basyit et al., 2020) menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu atau masa kerja

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

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki



Pengetahuan merujuk pada monsep, prinsip prosedur, kebijakan atau informasi lain yang di butuhkan oleh karyawan. pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang di butuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Menurut Follett, (1998) indikator pengalaman kerja yaitu :

a. Lama Waktu/ Masa Bekerja

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

b. Kurangnya Keterampilan

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

c. Penguasaan Terhadap

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

Dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakanya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat meduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta di pengaruhi faktor lainya yaitu : lama/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. oleh karena itu seorang karyawan mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya bekerja.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Yuningsih et al., 2020). Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan suatu tindakan yang produktif, baik yang berorientasi pada pekerjaan menghasilkan uang maupun tidak (Jufrizen & Pulungan, 2017)

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. (Hendra, 2020)

motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

#### **2.1.3.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja**

Menurut Prawirosentono, (2008) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

(Lusri & Siagian, 2017) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan

motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Nupin, (2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Budihardjo, (2015) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a) Supervise
- b) Hubungan interpersonal
- c) Kondisi kerja fisik

- d) Gaji
- e) Kebijakan dan praktik perusahaan
- f) Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Yulianti, (2016) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) Harga diri
- c) Harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Keinginan
- f) Kepuasan kerja

Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c) Organisasi tempat bekerja
- d) Situasi lingkungan pada umumnya
- e) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

#### 2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Waluyo, (2019) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

- b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

- c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

- d. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge, (2011) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

a. Penghargaan

Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif

b. Hubungan sosial

Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan penerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati

c. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan hidup merupakan bagian dari kehidupan manusia. Kebutuhan adalah sesuatu yang esensial. Misalnya, orang membutuhkan makanan, air, dan tempat tinggal. Ketika seseorang kekurangan akan hal ini, mereka membutuhkannya.

d. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan kerja adalah suatu kondisi karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu dan sesuai dengan target perusahaan.

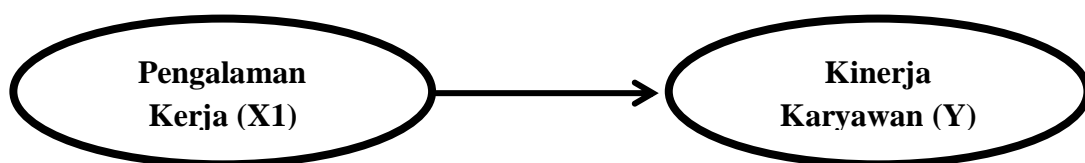


## 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.2.1 Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Munawarah et al., (2021), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dimensi pengalaman kerja yaitu: Lama Waktu/masa bekerja, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Secara teoritis apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Indrawan, 2017) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Menurut (Situmeang, 2017) secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.



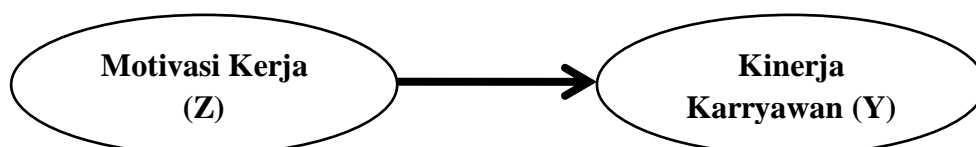
Gambar 2.1 Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ady & Wijono, 2013) diketahui bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika kedua hal tersebut dijalankan bersama. Dengan lebih

memberikan motivasi baik internal dan eksternal secara bersama-sama akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar. Motivasi merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan, misalnya ketika tidak ada pengakuan dari perusahaan akan kinerja karyawan maka hal ini akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Peneliti memberikan saran kepada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar untuk meningkatkan motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama supaya dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019) (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Saripuddin & Handayani, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2017) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farisi et al., 2020).

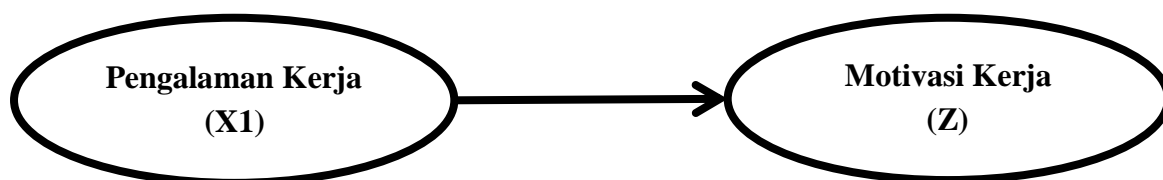


Gambar 2.2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 2.2.3 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Putri dan Purwanto, (2020) Berdasarkan hasil uji F di peroleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap

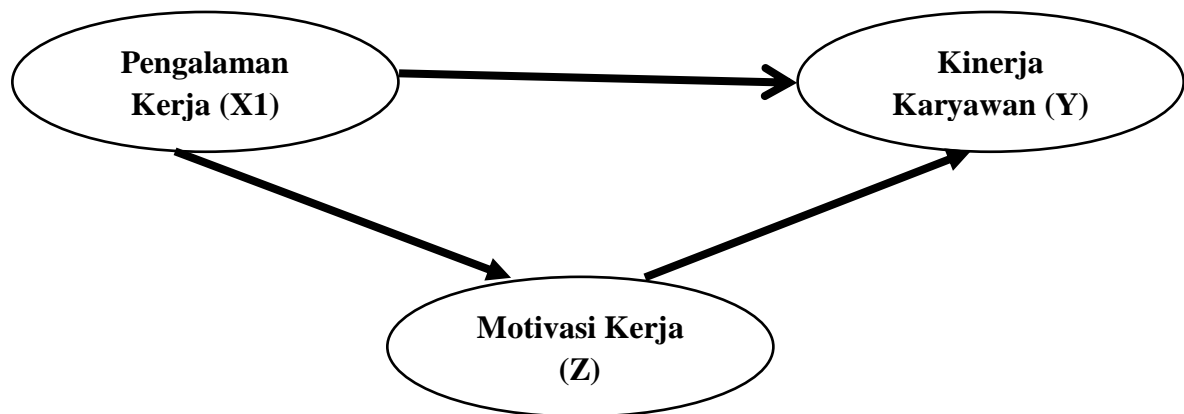
motivasi kerja. Dengan demikian berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja adalah semakin lama pengalaman kerja dan semakin tinggi kompensasi yang di terima karyawan maka akan semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut penelitian (Astuti & Khair, 2021) Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $110,483 > 3,09$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.



Gambar 2.3 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja

#### **2.2.4 Hubungan Pengalaman Kerja Berpengaruh Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryono, (2009), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kinerja karyawan dari pengalaman kerja sehingga menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.



Gambar 2.4 Hubungan Pengalaman Kerja Berpengaruh Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Dari hasil paparan di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja.
4. Pengaruh pengalaman kerja berpengaruh melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungan antar variabel yang diteliti.

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono, (2016) adalah Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).”Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PUD Pasar Kota Medan.

Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono, (2016) adalah Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PUD Pasar Kota Medan.

### 3.2 Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencari tujuannya.

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kuantitas dari hasil
2	Kualitas dari hasil
3	Ketepatan waktu dari hasil
4	Kehadiran atau absensi

*Sumber: (Jenita, 2021)*

#### 2.2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

**Tabel 3.2 Indikator Pengalaman Kerja**

No	Indikator Pengalaman Kerja
1	Lama waktu atau masa kerja
2	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

*Sumber:* (Basyit et al., 2020)

### 2.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi

**Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator Motivasi Kerja
1	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
2	Prestasi yang dicapai
3	Pengembangan diri
4	Kemandirian dalam bertindak

*Sumber:*(Waluyo, 2019)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa di PUD Pasar Kota Medan Petisah

Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu perusahaan yang memiliki kapasitas karyawan yang cukup terbatas dengan pengalaman kerja yang sangat di perhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini rencananya akan dilakukan pada bulan April 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022 :

**Tabel 3.4 Jadwal Penelitian**

No	Keterangan	April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Kunjungan Perusahaan	■																							
2	Pembuatan Proposal					■																			
3	Bimbingan proposal									■															
4	Seminar Proposal													■											
5	Penelitian																	■							
6	Pengolahan Data																					■			
7	Bimbingan Skripsi																					■			
8	Sidang AKhir																								■

## 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono, (2015) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di PUD Pasar Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.



**Tabel 3.5 Jumlah Karyawan PUD Pasar Kota Medan**

<b>NO</b>	<b>Posisi Pekerjaan</b>	<b>Jumlah per Devisi</b>
1	Bagian Umum	21 Orang
2	Bagian Kepegawaian	7 Orang
3	Bagian Perencanaan	15 Orang
4	Keuangan/Akuntansi	20 Orang
5	Bagian Hukum/Humas	6 Orang
6	Usaha/Perijinan	21 Orang
<b>Total</b>		<b>90 Orang</b>

Sumber: PUD Pasar kota Medan

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel yang akan menjadi responden adalah seluruh karyawan pegawai tetap yakni yang berjumlah 90 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yaitu :

#### 3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik dilakukan dengan cara tanya jawab. Wawancara ini dilakukan dengan karyawan atau responden dari PUD Pasar Kota Medan.

### 3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti yaitu karyawan PUD Pasar Kota Medan.

### 3.5.3 Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden di PUD Pasar Kota Medan dengan menggunakan skala likert yang terdapat 5 opsi didalamnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.6 Skala Likert**

Opsi Jawaban	Bobot
Sangat Tidak Satuju (STS)	1
Tidak Satuju (TS)	2
Ragu-ragu (RR)	3
Satuju (S)	4
Sangat Satuju (SS)	5

### 3.6 Teknik Analisa Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analistik yakni partial least square – structural equation model (SEMPLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (Path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate, analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural.

Model pengukuran digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*partial least square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linier agrerat dari indicator indikatornya.

*Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model *structural* yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer* model (model pengukuran yaitu hubungan antar indicator dengan kosntrukturnya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari varibel dependen (kedua variabel laten dan indicator ) diminimumkan.

PLS merupakan metoden analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indicator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model structural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software SMART PLS 3 for windows

Ada dua tahap kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisi model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergen validity*); (b) realibilitas dan valiidtas konsrtuk ( *construct realibility and validity*); dan (c) validitas driskiminan (*discriminat validity*) serta analisis model sturktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian

hipotesis. Estimasi parameter yang didapat dengan (partial least square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut :

1. Menghasilkan *weight estimate*
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model
3. Menghasilkan estimasi mean dan lokasi (konstanta)

Dalam metode (partial least square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

### **3.6.1 Analisa outer model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliable*). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. *Convergent validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan constructur score, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukurannya (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi

- > 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.
  3. Composite realibility merupakan indicator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variabel coefisien. Untuk mengevaluasi composite realibility terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah >0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki ralibilitas yang tinggi.
  4. Croncbach's alpha merupakan uji realibilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite realibility. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable apabila memiliki nilai croanbach's alpha > 0,7.

### **3.6.2 Analisis inner model**

Analisis inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubngan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Stoen –geiseer Q – square test untuk predictive dengan uji t serta signifikan dari

koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*partial least square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*partial least square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q - square lebih predictive relevance, sedangkan nilai nilai Q – square kurang dari 0(nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

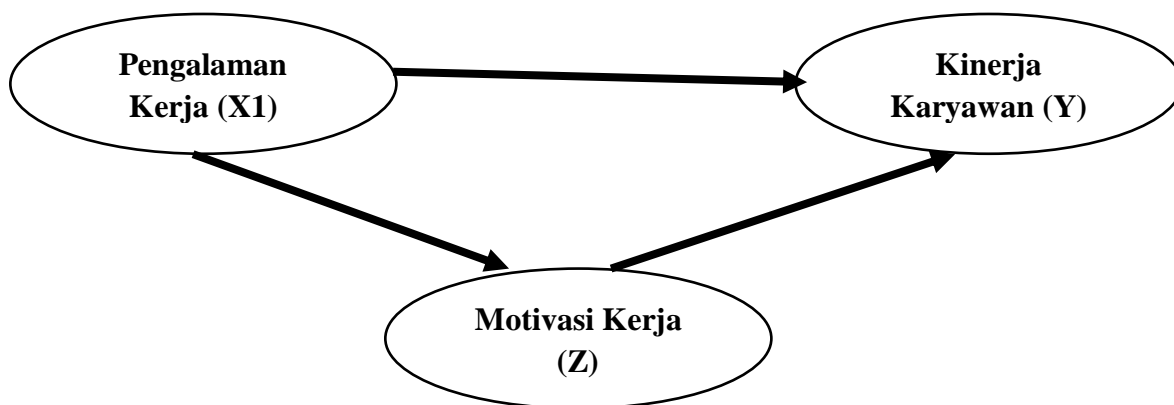
### **3.6.3 Uji Hipotesis**

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96%. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak / menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas  $< 0,05$ .

### **3.6.4 Spesifikasi Model dan Persamaan Struktural**

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3.1 Model Analisis Persamaan Struktural Terhadap Motivasi Kerja

Adapun persamaan yang dibangun dari diagram alur diatas adalah persamaan inner model (model structural), menyatakan hubungan kualitas untuk menguji hipotesis. Model persamaan structural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\varepsilon_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \delta$$

$$\varepsilon_2 = \beta_1 \xi_3 + \beta_1 \xi_4 + \delta$$

### 3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2012).

### 1. *R-Square Test*

Nilai *R-square* atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstrukonstruksi eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai *R-square* digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai *R-square* maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai *R-square* ( $r^2$ ) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2012).

### 2. *Q-Square Test*

*Q-square test* dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai  $Q^2$ . Nilai  $Q^2$  memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-Square*) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2012)

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Keterangan :

$R_1^2$   $R_2^2$  ...  $R_p^2$  : R-square variabel endogen dalam model.

Interpretasi  $Q^2$  sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan  $R^2$  pada regresi).



$Q^2$  : koefisien determinasi total pada analisis jalur.

### 3. *Path Coefficient Test*

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 (Urbach & Ahlemann, 2010). Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1.Deskriptif Data**

##### **4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 butir pernyataan untuk variabel pengalaman kerja (X), 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), dan 8 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 90 orang karyawan PUD Pasar Kota Medan sebagai sampel dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner yang terdiri dari 24 butir pernyataan.

##### **4.1.2. Karakteristik Responden**

Penelitian ini melibatkan 90 responden, di mana kriteria dalam pengisian kuesioner adalah seluruh karyawan pegawai tetap yang terdapat di PUD Pasar Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur dan lama bekerja.

###### **4.1.2.1.Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan Jenis Kelamin, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Pria	50	56
Wanita	40	44
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan pada PUD Pasar Kota Medan yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yakni sebesar 50 responden dengan persentase 56%. Sedangkan responden perempuan yakni sebesar 40 responden dengan persentase 44%.

#### **4.1.2.2. Berdasarkan Usia**

Berdasarkan Usia, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>1</b>	25 - 30 tahun	12	13
<b>2</b>	31 – 35 tahun	17	19
<b>3</b>	35 – 40 tahun	32	36
<b>4</b>	41 – 45 tahun	19	21
<b>5</b>	46 – 50 tahun	10	11
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui rentang umur karyawan pada PUD Pasar Kota Medan yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa umur karyawan dengan rentang umur 25 - 30 tahun sebanyak 12 responden atau 13%, karyawan dengan rentang 31 – 35 tahun sebanyak 17 responden atau 19%,

karyawan dengan rentang usia 35 – 40 tahun sebanyak 32 responden atau 36%, karyawan dengan rentang usia 41 – 45 tahun sebanyak 19 responden atau 21% dan karyawan dengan rentang usia 46 – 50 tahun sebanyak 10 responden atau 11%.

#### 4.1.2.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Pendidikan Terakhir, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	13	14
2	S1	55	61
3	S2	22	24
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui tentang Pendidikan Terakhir karyawan pada PUD Pasar Kota Medan yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa karyawan dengan Pendidikan D3 sebanyak 13 responden atau 14%, karyawan dengan Pendidikan S1 sebanyak 55 responden atau 61%, karyawan dengan Pendidikan S2 sebanyak sebanyak 22 responden atau 24%.

#### 4.1.2.4. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Lama Bekerja, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja**

Posisi Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	28 Orang	31
6-10 Tahun	37 Orang	41
11-15 Tahun	18 Orang	20
16-20 Tahun	7 Orang	8
<b>Total</b>	<b>90 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Berdasarkan tabel 4.4 responden dengan lama bekerja 1-5 Tahun sebanyak 28 orang atau 31%, responden dengan lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 37 orang atau 41%, responden dengan lama bekerja 11-15 Tahun sebanyak 18 orang atau 20%, responden dengan lama bekerja 16-20 Tahun sebanyak 7 orang atau 8%.

#### 4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

##### 4.1.3.1. Variabel Pengalaman Kerja (X)

Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel P disajikan pada Tabel 4.5 di bawah ini :

**Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Pengalaman Kerja (X)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	1	1.1	50	55.5	39	43.3	90	100
2	0	0	0	0	0	0	60	66.6	30	33.3	90	100
3	0	0	0	0	0	0	51	56.6	39	43.3	90	100
4	0	0	0	0	3	6.6	44	48.8	43	47.7	90	100
5	0	0	0	0	4	4.4	47	52.2	39	43.3	90	100
6	0	0	0	0	7	7.7	50	55.5	33	36.6	90	100
7	0	0	0	0	3	3.3	52	57.7	35	38.8	90	100
8	0	0	0	0	2	2.2	48	53.3	40	44.4	90	100

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja”, kurang setuju (1.1%) yang menjawab setuju (55.5%) yang menjawab sangat setuju (43.3%).
- 2) Jawaban responden tentang “Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja”, yang menjawab setuju sebesar (66.6%) yang menjawab sangat setuju (33.3%).
- 3) Jawaban responden tentang “Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” yang menjawab setuju (56.6%) yang menjawab sangat setuju (43.3%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”, yang menjawab kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju (48.8%) yang menjawab sangat setuju (47.7%).
- 5) Jawaban responden tentang “Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan”, yang menjawab kurang setuju (4.4%) yang menjawab setuju (52.2%) yang menjawab sangat setuju (43.3%).
- 6) Jawaban responden tentang “Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya”, yang menjawab kurang setuju (7.7%) yang menjawab setuju (55.5%) yang menjawab sangat setuju (36.6%).
- 7) Jawaban responden tentang “Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku”, yang menjawab kurang setuju sebesar (3.3%) yang menjawab setuju (57.7%) yang menjawab sangat setuju (38.8%).

- 8) Jawaban responden tentang “Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat” yang menjawab kurang setuju (2.2%) yang menjawab setuju (53.3%) yang menjawab sangat setuju (44.4%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik.

#### 4.1.3.2.Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Kinerja Karyawan disajikan pada Tabel 4.7 di bawah ini :

**Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	5	5.5	48	53.5	37	41.1	90	100
2	0	0	0	0	1	1.1	50	55.5	39	43.3	90	100
3	0	0	0	0	5	5.5	45	50.0	40	44.4	90	100
4	0	0	0	0	9	10.0	44	48.8	37	41.1	90	100
5	0	0	0	0	6	6.6	47	52.2	37	41.1	90	100
6	0	0	0	0	7	7.7	42	46.6	41	45.5	90	100
7	0	0	0	0	7	7.7	51	56.6	32	35.5	90	100
8	0	0	0	0	7	7.7	43	47.7	40	44.4	90	100

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari (sesuai standard yang ada)”, yang menjawab kurang setuju sebesar (5.5%) yang menjawab setuju sebanyak (53.5%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (41.1%)
- 2) Jawaban responden tentang “Saya memiliki kemampuan kerja diatas rata-rata

- dari kemampuan karyawan lain”, yang menjawab kurang setuju (1.1%) yang menjawab setuju sebanyak (55.5%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (43.3%)
- 3) Jawaban responden tentang “Saya mampu menyelesaikan beban kerja lebih banyak dari karyawan lain”, yang menjawab kurang setuju (5.5%) yang menjawab setuju sebanyak (50.0%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (44.4%)
  - 4) Jawaban responden tentang “Jumlah penyelesaian kerja lebih tinggi dari karyawan lain”, yang menjawab kurang setuju sebanyak (10.0%) yang menjawab setuju sebanyak (48.8%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (41.1%)
  - 5) Jawaban responden tentang “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan”, yang menjawab kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju sebanyak (52.2%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (41.1%)
  - 6) Jawaban responden tentang “Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan”, yang menjawab kurang setuju (7.7%) yang menjawab setuju sebanyak (46.6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (45.5%)
  - 7) Jawaban responden tentang “Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja”, yang menjawab kurang setuju (7.7%) yang menjawab setuju sebanyak (56.6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (35.5%)
  - 8) Jawaban responden tentang “Saya selalu kompak dengan tim saat menyelesaikan pekerjaan”, yang menjawab kurang setuju (7.7%) yang menjawab setuju sebanyak (47.7%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (44.4%)



Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden kurang setuju dn setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai tidak begitu baik.

#### 4.1.3.3. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Motivasi Kerja disajikan pada Tabel 4.7 di bawah ini :

**Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (Z)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	7	7.7	47	52.2	36	40.0	90	100
2	0	0	0	0	9	10.0	42	46.6	39	43.3	90	100
3	0	0	0	0	6	6.6	56	62.2	28	31.1	90	100
4	0	0	0	0	6	6.6	51	56.6	33	42.2	90	100
5	0	0	0	0	6	6.6	52	57.7	32	35.5	90	100
6	0	0	0	0	3	3.3	59	65.5	28	31.1	90	100
7	0	0	3	3.3	9	10.0	52	57.7	26	28.8	90	100
8	0	0	3	3.3	9	10.0	42	46.6	36	40.0	90	100

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang diberikan saya laksanakan dengan tuntas dan baik”, yang menjawab kurang setuju sebesar (7.7%) yang menjawab setuju (52.2%) yang menjawab sangat setuju (40.0%).
- 2) Jawaban responden tentang “Saya mendorong teman-teman untuk mampu melakukan kerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan baik”, yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju (46.6%) dan yang menjawab sangat setuju (43.3%).

- 3) Jawaban responden tentang “Perusahaan memmebrikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi”, yang menjawab kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju (62.2%) yang menjawab sangat setuju (31.1%).
- 4) Jawaban responden tentang “Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik” yang menjawab kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju (56.6%) dan yang menjawab sangat setuju (42.2%).
- 5) Jawaban responden tentang “Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras” yang menjawab kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju (57.7%) dan yang menjawab sangat setuju (35.5%).
- 6) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan kesempatan untuk menempati posisi yang tinggi, untuk karir yang lebih baik” yang menjawab kurang setuju (3.3%) yang menjawab setuju (65.5%) dan yang menjawab sangat setuju (31.1%).
- 7) Jawaban responden tentang “Saya lebih semangat mengerjakan pekerjaan baru diluar pekerjaan rutin” yang menjawab tidak setuju sebesar (3.3%) yang menjawab kurang setuju sebanyak (57.7%), yang menjawab setuju sebanyak (28.8%)
- 8) Jawaban responden tentang “Pemimpin selalu memilih saya untuk menjadi leader dalam setiap pekerjaan baru”, yang menjawab tidak setuju sebesar (3.3%) yang menjawab kurang setuju sebesar (10.0%) yang menjawab setuju (46.6%) yang menjawab sangat setuju (40.0%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel stress kerja

dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik.

#### **4.2. Analisis Data**

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS). Sebagai alternatif *covariance based SEM*, pendekatan *variance based* atau *component based* dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke *component based predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate*. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Dari hasil pengujian menggunakan Smart PLS analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik *work overload* terhadap kinerja karyawan, *work oeverload* terhadap stress kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

#### 4.2.1. Analisis *Inner Model* (Analisis Model Pengukuran Struktural)

Analisis inner model biasanya disebut juga *inner relation*, *structural model*, dan *substantive theory*. Analisis model structural akan menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan untuk melihat hubungan diantaranya:

##### a. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Menurut (Juliandi, 2018) *r-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang akan dipengaruhi yaitu endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya yaitu eksogen untuk melihat apakah model ini baik atau buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik), 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

**Tabel 4.8 Pengolah Data PLS *R-Square***

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjust</i>
Kinerja Karyawan	0,609	0,600
Motivasi Kerja	0,966	0,965

Sumber : Pengolahan Data PLS

Dari tabel 4.8 diatas diketahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan nilai *r-square* 0,965 dapat menyimpulkan bahwa variasi nilai kinerja karyawan bernilai sebesar  $0,965 \times 100 = 96,5\%$  dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain, dan untuk motivasi kerja nilai *r-square* 0,889 dapat menyimpulkan nilai variasi bernilai sebesar 88,9% bahwa model tersebut adalah substansial (tinggi), 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat dijelaskan/digambarkan bahwasannya pervariabel memiliki hubungan yang cukup

baik (sedang) dimana sesuai ketentuan, dimana hasil nilai *R Square* variabel kinerja karyawan dan stress kerja memiliki nilai diatas 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang).

**b. *F- Square***

*F- square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi yaitu eksogen terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu endogen (Juliandi, 2018). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $f^2$  sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $f^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen atau sedang, nilai  $f^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.9 Pengolah Data PLS *F-Square***

	<b>Pengalaman Kerja</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
Pengalaman Kerja	-	7.894	1.241
Motivasi Kerja	-	-	0,461
Kinerja Karyawan	-	-	-

*Sumber : Pengolahan Data PLS*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa :

- 1) Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bernilai sebesar 1.241 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar
- 2) Pengalaman kerja terhadap motivasi kerja bernilai sebesar 7.894 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar.
- 3) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bernilai 0,461 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar

Dapat dijelaskan bahwasannya hasil dari pengujian Smart PLS menunjukkan setiap pervariabel memiliki hubungan yang relative sedang dimana sesuai ketentuan kriteria penarikan, jika nilai  $f^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### 4.2.2. Analisis *Outer Model* (Analisis Model Pengukuran)

Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui uji *construct reliability dan validity*, *discriminant validity*, *composite reliability dan Cronbarch Alpha*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut :

##### a. *Convergen Validity*

*Convergent validity* merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai *loading factor*  $> 0,5$ . Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

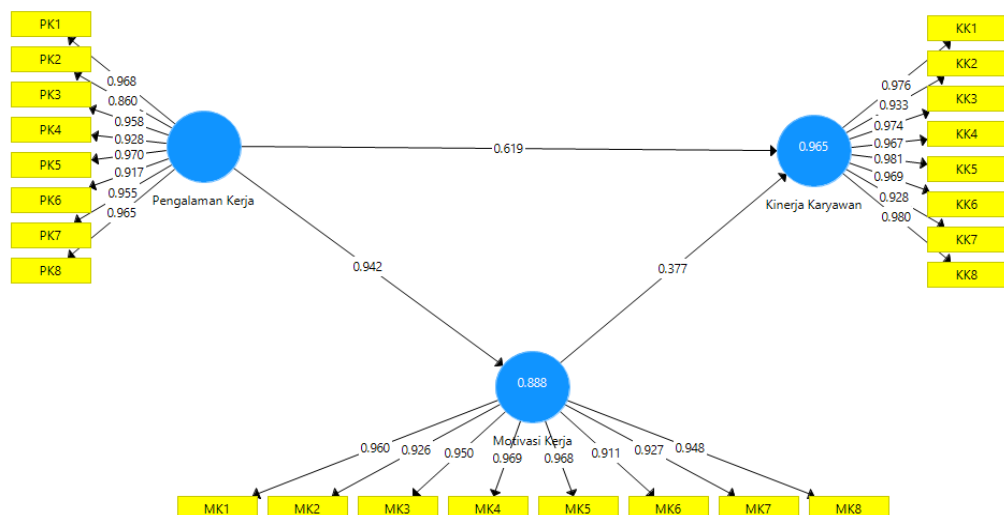
**Tabel 4.10 Nilai *Convergent Validity***

Variabel	Indikator	<i>Outer Weight</i>	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Pengalaman Kerja (X)	PK.1	0.132	0.968	Valid
	PK.2	0.121	0.860	Valid
	PK.3	0.130	0.958	Valid
	PK.4	0.130	0.928	Valid
	PK.5	0.139	0.970	Valid
	PK.6	0.141	0.917	Valid
	PK.7	0.137	0.955	Valid

	PK.8	0.133	0.965	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0.132	0.976	Valid
	KK.2	0.129	0.933	Valid
	KK.3	0.130	0.974	Valid
	KK.4	0.129	0.967	Valid
	KK.5	0.132	0.981	Valid
	KK.6	0.128	0.969	Valid
	KK.7	0.129	0.928	Valid
	KK.8	0.129	0.980	Valid
Motivasi Kerja (Z)	MK.1	0.141	0.960	Valid
	MK.2	0.140	0.926	Valid
	MK.3	0.127	0.950	Valid
	MK.4	0.137	0.969	Valid
	MK.5	0.135	0.968	Valid
	MK.6	0.124	0.911	Valid
	MK.7	0.121	0.927	Valid
	MK.8	0.134	0.948	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.2

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa seluruh indikator memenuhi nilai di atas loading faktor yaitu 0,5 artinya indikator pada penelitian ini sudah memenuhi.



Gambar 4.1 Hasil *Outer Loading*

### b. *Construct Realibity and Validity*

Pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Dengan skor konstruk kehandalan  $> 0.6$ , maka composite realibity memiliki nilai cukup tinggi.

**Tabel 4.11 *Construct Realibity and Validity***

Variabel/Konstruk	<i>Crombach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Realibity</i>	AVE	Hasil Uji
Pengalaman Kerja (X)	0.981	0.982	0.984	0.886	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.989	0.989	0.991	0.929	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.983	0.984	0.985	0.893	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.0

Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *crombach's alpha* dan *composite reliability*  $>0.6$ , yang berarti setiap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

### c. *Discriminant Validity / Cross Loading*

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average (AVE)* dengan tujuan menguji apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan sebagai *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan tujuan untuk memeriksa kecuali dan instrumen penelitian dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dibanding dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya.



Tabel 4.12 *Cross Loading*

Indikator	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
PK.1	0.968	0.933	0.859
PK.2	0.860	0.793	0.849
PK.3	0.958	0.918	0.838
PK.4	0.928	0.910	0.855
PK.5	0.970	0.966	0.912
PK.6	0.917	0.939	0.968
PK.7	0.955	0.924	0.931
PK.8	0.965	0.940	0.868
KK.1	0.952	0.976	0.940
KK.2	0.968	0.933	0.859
KK.3	0.953	0.974	0.911
KK.4	0.923	0.967	0.943
KK.5	0.945	0.981	0.951
KK.6	0.926	0.969	0.909
KK.7	0.905	0.928	0.968
KK.8	0.939	0.980	0.921
MK.1	0.936	0.972	0.960
MK.2	0.931	0.967	0.926
MK.3	0.7852	0.865	0.950
MK.4	0.921	0.935	0.969
MK.5	0.909	0.924	0.968
MK.6	0.860	0.817	0.911
MK.7	0.805	0.831	0.927
MK.8	0.895	0.929	0.948

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.2

Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 4.12 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel pengalaman kerja, kinerja karyawan dan stress kerja berada di atas nilai *cross loading* dari variabel latennya. Semua nilai di atas

ambang batas yaitu 0.5%, Sehingga instrument penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

### 4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji dan menganalisis signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. yakni (a) *Direct effect*, (b) *indirect effect* dan *total effect* sebagai berikut :

#### 4.3.1. Direct Effect

Pengaruh langsung yang dapat dilihat dijangka yang panjang dari hasil koefisien jalur terhadap variabel *eksogen* dan *endogen* sebagai berikut ialah :

**Tabel 4.13 Pengolahan Data PLS Path Coefficient**

	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>Sampel Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>Statistik (IO/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
<b>X -&gt; Z</b>	<b>0.942</b>	<b>0.943</b>	<b>0.011</b>	<b>85.475</b>	<b>0.002</b>
<b>X -&gt; Y</b>	<b>0.619</b>	<b>0.629</b>	<b>0.118</b>	<b>5.259</b>	<b>0.000</b>
<b>Z -&gt; Y</b>	<b>0.377</b>	<b>0.367</b>	<b>0.120</b>	<b>3.154</b>	<b>0.000</b>

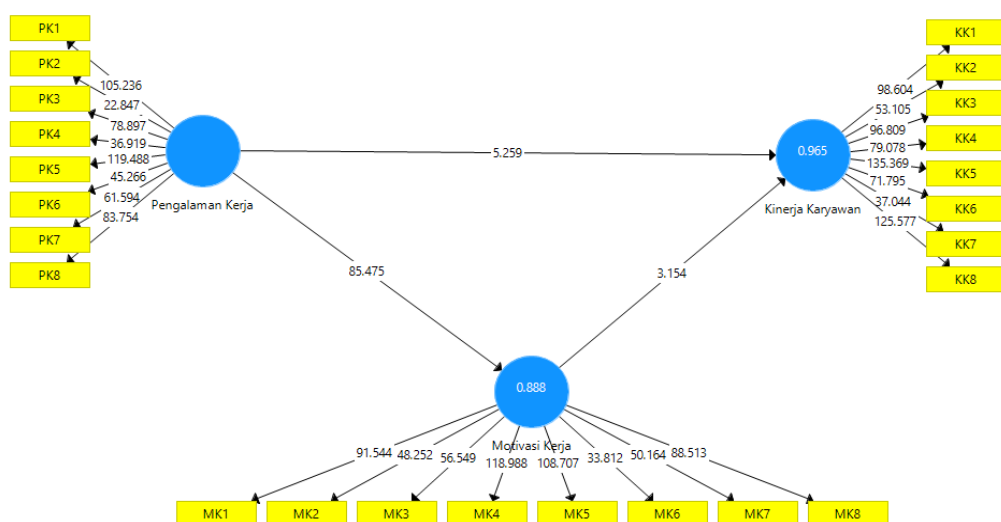
*Sumber : Pengolahan Data PLS*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk bagian *direct effect* adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.942. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0.000 < 0,05$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap stress kerja, dapat diartikan bahwa pengalaman

kerja dapat memiliki pengaruh positif langsung terhadap motivasi kerja.

- 2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.619. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat pengalaman kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 > 0,05$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa pengalaman kerja dapat memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja kerja.
- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.377. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa motivasi kerja dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 4.2 Path Coefficient**

#### 4.3.1. *Indirect Effect*

Bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh/memediasi suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dan endogen.

**Tabel 4.14 Pengelolaan Data *Indirect Effect***

	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>Sampel Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>Statistik (IO/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
<b>X -&gt; Z -&gt; Y</b>	<b>0.355</b>	<b>0.346</b>	<b>0.113</b>	<b>3.155</b>	<b>0.002</b>

*Sumber : Pengolahan Data PLS*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk bagian *indirect effect* adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,002 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja .

#### 4.3.2. *Total Effect*

*Total Effect* adalah efek dari berbagai pengaruh keseluruhan hubungan, dimana hasil pengujian diatas yang dinyatakan dalam tabel total keseluruhan pada tabel 4.13 (*Path Coefficient*) ialah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.619 dimana  $0.619 \times 100 = 61.9\%$  dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh/hubungan 61.9% terhadap motivasi kerjadan 38.1% memiliki pengaruh/hubungan dengan variabel lain.

- 2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.942 dimana  $0.942 \times 100 = 94.2\%$  dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh/hubungan 94.2% terhadap kinerja karyawan dan 5.8% memiliki pengaruh/hubungan dengan variabel lain.
- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.377 dimana  $0.377 \times 100 = 37.7\%$  dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh/hubungan 37.7% terhadap kinerja karyawan dan 62.3% memiliki pengaruh/hubungan dengan variabel lain.
- 4) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355 dimana  $0.355 \times 100 = 35.5\%$  dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja secara tidak langsung atau dapat memediasi variabel eksogen dan endogen sebesar 35.5% dan 64.5% memiliki hubungan dengan variabel lain.

#### **4.3.3. Pembahasan**

Pembahasan ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya, dibahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Perhitungan ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan program *software SmartPLS* versi 3.0 Secara keseluruhan, pengujian pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan diuraikan sebagai berikut :

#### **4.3.3.1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada PUD Pasar Kota Medan. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Menurut (Putri & Purwanto, 2020) yang melakukan penelitian pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu, hasil uji F di peroleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap motivasi kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Astuti & Khair, 2021) Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $110,483 > 3,09$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja adalah semakin lama pengalaman kerja dan semakin tinggi kompensasi yang di terima karyawan maka akan semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan penelitian ini keseluruhan, bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan dalam bekerja adalah dengan cara memberi kompensasi yang sesuai dengan kerja dan pengalaman kerja yang mereka lakukan selama ini.

#### **4.3.3.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Artinya semakin tinggi

pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini didukung hasil kajian sebelumnya oleh (Indrawan, 2017) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Hasil pengujian (Situmeang, 2017) secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan di PUD Pasar Kota Medan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dari hasil analisis diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh bagi karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan memperhatikan beberapa hal diantaranya: Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Memiliki pengetahuan yang dapat memudahkan dalam bekerja. Dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### **4.3.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ady & Wijono, 2013) diketahui bahwa motivasi internal dan

motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika kedua hal tersebut dijalankan bersama. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farisi et al., 2020).

Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah 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.

Faktor motivasi kerja yang paling dominan dapat meningkatkan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan tetap PUD Pasar Kota Medan adalah penghargaan diri, yaitu berupa pujian dari atasan dan menghargai setiap usaha yang dilakukan karyawan, karena dengan adanya pengakuan dari atasan, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan optimis dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Dan faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja adalah faktor kebutuhan keamanan, dimana disebabkan karna kondisi tempat kerja yang kurang nyaman seperti rekan kerja kurang kooperatif, kondisi ruangan panas, dan beberapa fasilitas rusak, sehingga membuat motivasi beberapa karyawan menjadi menurun.



Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019) (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Saripuddin & Handayani, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2017) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan.

Menurut Adha et al., (2019) motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja. Hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan dalam memotivasi karyawan, jika perusahaan mampu memberikan motivasi maka dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kedisiplinan para karyawan menjadi lebih baik yang nantinya lebih cepat tercapainya tujuan suatu perusahaan maupun instansi.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pihak PUD Pasar Kota Medan selalu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan motivasi yang semakin baik demi tercapainya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pengalaman kerja pegawai, pemenuhan kebutuhan pegawai, dan lainnya.
2. Bagi perusahaan sebaiknya kinerja karyawan juga ditingkatkan lagi dengan penilaian kinerja, memberikan reward dan mengurangi beban kerja karyawan begitu hasil kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan

dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

3. Diharapkan para atasan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dapat senantiasa memberikan dorongan selalu kepada para karyawannya agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta memperbaiki kondisi suasana kerja agar kondusif.
4. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, variabel tersebut memberikan kontribusi tentang kinerja pegawai. Dengan demikian masih terdapat faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja, seperti : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan lain-lain.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 90 karyawan, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengembangan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisisionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 2(2), 101–112.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management*, 17(2), 193–202. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Ema-Jurnal.Unmerpas.Ac.Id*, 5(1), 12–20.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Raih Asa Sukses.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Follett, M. P. (1998). *The New State: Group Organization the Solution of Popular Government*. Pennsylvania State University Press.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Haryono, A. (2009). Authentic Assessment Dan Pembelajaran Inovatif Dalam Pengembangan Kemampuan Siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1), 1–10.

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1857.
- Jenita. (2021). *Motivasi, Kemampuan, dan Pelaksanaan Kinerja* . Insan Cendikia Mandiri.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Keskap Fisip*, 13(1), 1–19.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. . (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam on December*, 16–17.

- Kristanti, D. dan R. L. P. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Pegawai Bagian Produksi*. 8.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*, 5(1), 2–8.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru (Pertama)*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Munawarah, M., Sabilal, S., Balikpapan, M., & Utari, W. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Ypp Sabilal Muhtadin Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 127–133.
- Nupin, I. syahrial. (2020). *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional* (1st ed.). CV. Adanu Abimata.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Ketiga*. Yogyakarta : BPF.
- Putri, M. E. D., & Purwanto, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 376–383.
- Reinecke, M. A., Clark, D. A., & Beck, A. T. (2003). *Cognitive Therapy Across the Lifespan: Evidence and Practice*. Cambridge University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Essentials of Organizational Behavior*. Prentice Hall PTR.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Imu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21.

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Salwa, C. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Honda Makassar Indah. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso ). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 1–10.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 419–429.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–429.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Waluyo, M. (2019). *Manajemen Psikologi Industri - Google Books* (1st ed.). Literasi Nusantara.
- Yulianti, T. (2016). Perilaku Organisasi 1 (ed. 12) HVS. *Salemba Empat*, 1–15.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47–59.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail

Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8–



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Kesha Stevanie simarmata  
Npm : 1805160583  
Tempat dan Tanggal Lahir : RantauPrapat, 26 Oktober 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Senam Lingk. Aek Siranda

### Nama Orang Tua

Nama Ayah : Daniel Simarmata  
Nama Ibu : Jesi Fanda Sari  
Alamat : Jl. Senam Lingk. Aek Siranda

### Pendidikan Normal

1. SD Yayasan Kemala Bhayangkari tamat tahun 2012
2. SMP Negeri 2 Rantau Utara tamat tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Rantau Utara tamat tahun 2018
4. Tahun 2018-2022 tercatat sebagai mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2022

Hormat Saya,

Kesha Stevanie Simarmata

**Kuisisioner Penelitian**  
**Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan**  
**Umum Daerah Pasar Kota Medan**



**Identitas Peneliti**

Nama : Kesha Stevanie Simarmata  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Bersama ini saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.

1. Petunjuk Pengisian :

- 1) Kuisisioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
- 2) Berilah tanda cheklist (√) pada profil responden.
- 3) Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti.
- 4) Berikan tanda cheklist (√) pada pilihan yang telah disediakan.

2. Profil Responden

- 1) Nama Staf :
- 2) Bagian / Defisi :
- 3) Jenis kelamin
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
- 4) Usia
  - a. 20-30
  - b. 31-41
  - c. 42-56
- 5) Pendidikan
  - a. SMK
  - b. D3
  - c. D4
  - d. S1

3. Kriteriaian Penilaian Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi Bapak/ibu mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut:

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju ( SS )	5
Setuju ( S )	4
Ragu – Ragu ( RR )	3
Tidak Setuju ( TS )	2
Sangat Tidak Setuju ( STS )	1

### **Kinerja Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari ( sesuai standard yang ada ).					
<b>2</b>	Saya memiliki kemampuan kerja diatas rata – rata dari kemampuan karyawan lain.					
<b>3</b>	Saya mampu menyelesaikan beban kerja lebih banyak dari karyawan lain.					
<b>4</b>	Jumlah penyelesaian kerja lebih tinggi dari karyawan lain.					
<b>5</b>	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan.					
<b>6</b>	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan.					
<b>7</b>	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja.					
<b>8</b>	saya selalu kompak dengan tim saat menyelesaikan pekerjaan.					

### Pengalaman Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	ST	STS
		1	2	3	4	5
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
5	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan.					
6	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya.					
7	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku					
8	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya					

## Motivasi

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan yang diberikan saya laksanakan dengan tuntas dan baik.					
2	Saya mendorong teman – teman untuk mampu melakukan kerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan baik.					
3	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
4	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik.					
5	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.					
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk menempati posisi yang tinggi, untuk karir yang lebih baik.					
7	Saya lebih semangat mengerjakan pekerjaan baru diluar pekerjaan rutin.					
8	Pemimpin selalu memilih saya untuk menjadi lider dalam setiap pekerjaan baru.					

## Tabulasi Indikator

### Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari ( sesuai standard yang ada ).	37	48	5	0	0
2	Saya memiliki kemampuan kerja diatas rata – rata dari kemampuan karyawan lain.	39	50	1	0	0
3	Saya mampu menyelesaikan beban kerja lebih banyak dari karyawan lain.	40	45	5	0	0
4	Jumlah penyelesaian kerja lebih tinggi dari karyawan lain.	37	44	9	0	0
5	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan.	37	47	6	0	0
6	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan.	41	42	7	0	0
7	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja.	32	51	7	0	0
8	saya selalu kompak dengan tim saat menyelesaikan pekerjaan.	40	43	7	0	0

### Pengalaman Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	ST	STS
		1	2	3	4	5
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.	0	0	1	50	39
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.	0	0	0	60	30
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	0	0	0	51	39
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	0	0	3	44	43
5	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan.	0	0	4	47	39
6	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya.	0	0	7	50	33
7	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	0	0	3	52	35
8	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya	0	0	2	48	40

## Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan yang diberikan saya laksanakan dengan tuntas dan baik.	36	47	7	0	0
2	Saya mendorong teman – teman untuk mampu melakukan kerjasama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan baik.	39	42	9	0	0
3	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	28	56	6	0	0
4	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik.	33	51	6	0	0
5	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.	32	52	6	0	0
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk menempati posisi yang tinggi, untuk karir yang lebih baik.	28	59	3	0	0
7	Saya lebih semangat mengerjakan pekerjaan baru diluar pekerjaan rutin.	26	52	9	3	0
8	Pemimpin selalu memilih saya untuk menjadi lider dalam setiap pekerjaan baru.	36	42	9	3	0



# Lampiran Sempls

**Construct Reliability and Validity**

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kinerja Karyawan	0.989	0.989	0.991	0.929
Motivasi Kerja	0.983	0.984	0.985	0.893
Pengalaman K...	0.981	0.982	0.984	0.886

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

**f Square**

Matrix	f Square
	Kinerja Karyaw... Motivasi Kerja Pengalaman K...
Kinerja Karyawan	
Motivasi Kerja	0.461
Pengalaman K...	1.241 7.894

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

**R Square**

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Kinerja Karyawan	0.965	0.964
Motivasi Kerja	0.888	0.886

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

**Discriminant Validity**

Fornell-Larcker Criterio...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...
	Kinerja Karyaw... Motivasi Kerja Pengalaman K...		
Kinerja Karyawan	0.964		
Motivasi Kerja	0.960	0.945	
Pengalaman Kerja	0.974	0.942	0.941

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

### Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values		
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.377	0.367	0.120	3.154	0.002		
Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan	0.619	0.629	0.118	5.259	0.000		
Pengalaman Kerja -> Motivasi Kerja	0.942	0.943	0.011	85.475	0.000		

### Total Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values		
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan		0.000	0.000				
Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan	0.355	0.346	0.113	3.155	0.002		
Pengalaman Kerja -> Motivasi Kerja		-0.000	0.000				

### Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values		
Pengalaman Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.355	0.346	0.113	3.155	0.002		

## Gambar model Algorithm dan Bootstrapping SemPLS

