

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DUNKINDO LESTARI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**CINDY COULARA  
NPM: 14.832.0244**




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**


**2018**

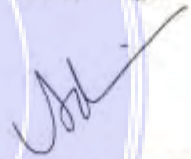
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunkindo Lestari Medan  
Nama : CINDI COULARA  
NPM : 14.832.0244  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing

  
Ir. M. Yamin Siregar, MM  
Pembimbing I

  
Desti Sabrina SE, M.Si  
Pembimbing II

  
Dr. Wawan Effendi, SE, M.Si  
Dekan

  
Adeline Lubis, SE, M.Si  
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 2018

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Medan. sebanyak 45 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari karyawan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel Pengalaman Kerja sebesar 2.245 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel beban kerja sebesar 6.242 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $34.527 > 3.16$  dengan  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Pengalaman Kerja dan beban kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,604. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 60,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60,4% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja. Sisanya sebesar 39,6,% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Pengalaman Kerja, Beban Kerja, Kinerja**

### **Abstract**

*This study aims to determine "The Effect of Work Experience and Workload on Employee Performance At PT. Dunkindo Lestari Medan ". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is Employee At PT. Dunkindo Lestari Medan. as many as 45 employees. And by using saturated sample technique, then the number of samples in this study as many as 45 respondents taken from employees.*

*Based on t test results can be seen that t arithmetic in Work Experience variables of 2.245 is greater than t table of 1.672 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the Work Experience variable has a positive and significant effect on the performance variable. At work load variable equal to 6,242 bigger than t table equal to 1.672 with probability t that is sig 0,000 smaller than limit of significance equal to 0,05, then variable of work load partially have positive and significant influence to performance variable. Based on the result of F test, it is obtained Fcount of 34.527 > 3.16 with sig 0,000 <  $\alpha$ 0,05, show Ho rejected and Ha accepted, mean Work Experience and work load simultaneously have positive and significant effect to performance variable. The value of R Square obtained is 0.604. To see the large influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so obtained KD = 60.4%. The figure shows that as much as 60.4% performance (dependent variable) can be explained by Work Experience and Workload. The balance of 39.6,% is influenced by other factors not described in this study.*

**Keywords: Work Experience, Workload, Performance**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area sekaligus .
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Hesti Sabrina SE, Msi Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Agustus 2018

**Cindi Coulara**  
**14 832 0244**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Kata Pengantar</b> .....	iii
<b>Daftar isi</b> .....	v
<b>Daftar Tabel</b> .....	viii
<b>Daftar Gambar</b> .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	9
2.1.4. Indikator Kinerja .....	10
2.2.Pengalaman Kerja	
2.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja .....	12
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	13
2.2.3. Manfaat Pengalaman Kerja .....	14
2.2.4. Indikator Pengalaman Kerja.....	14

2.3. Beban Kerja	
2.3.1. Pengertian Beban Kerja .....	16
2.3.2. Indikator Beban Kerja.....	19
2.4. Penelitian Terdahulu .....	21
2.6. Kerangka Konseptual .....	22
2.7. Hipotesis.....	26

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.2. Populasi dan Sampel .....	28
3.3. Definisi Operasional.....	29
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	31

### **BAB IV: PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	36
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	36
4.1.2. Struktur Organisasi .....	39
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	43
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	44
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	50
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	53
4.2.3. Uji Statistik .....	57
4.2.4. Uji Hipotesis .....	59



4.2.5. Koefisien Determinasi .....	61
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	61

**BAB V: KESIMPULAN & SARAN**

5.1.Kesimpulan .....	66
5.2.Saran .....	67

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

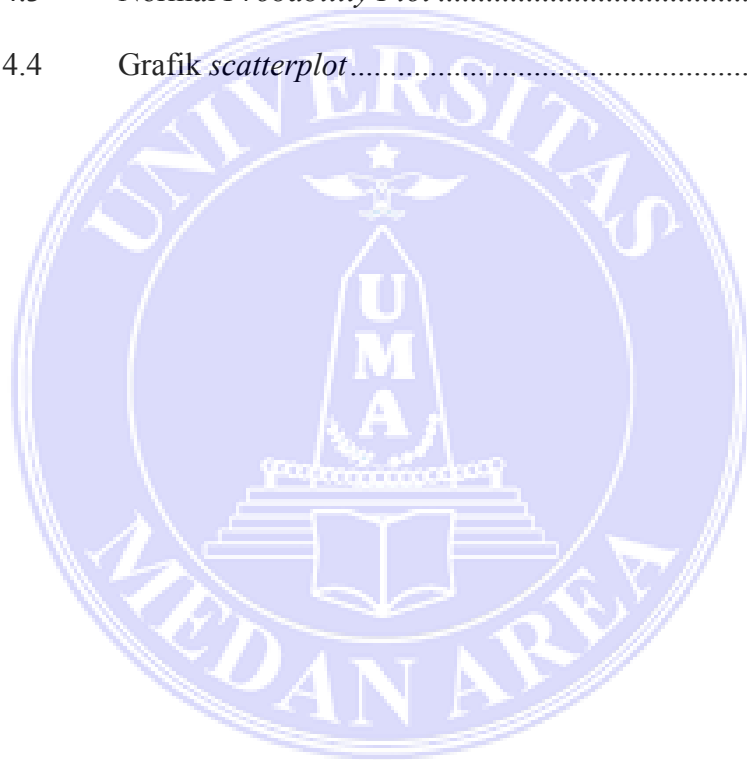


## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian .....	24
Tabel 3.3	Operasional variabel .....	26
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2	Usia Responden .....	41
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (X1).....	42
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	44
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Beban Kerja(Y).....	46
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas.....	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y .....	49
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	55
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	56
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	57
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi .....	58

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	36
Gambar 4.2	Histogram.....	51
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	52
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	54



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat (Hasibuan: 2008:79).

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

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja (Mangkunegara, 2009:75).

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau kelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Syukur, 2009:76).

Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban karyawan. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kepuasan kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya *in-efisiensi* kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja.

Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan kepuasan kerja yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Irwandy 2007:35).

PT. Dunkin Indo Lestari Medan yang terletak di Jl.Gatot Subroto No.241, Medan merupakan perusahaan retail yang terkenal di Seluruh Dunia, bergerak di bidang makanan dan minuman dengan outlet hampir Seluruh Wilayah Indonesia. Orang-orang mengenal dengan nama Dunkin Donuts. Berdasarkan hasil data dan observasi yang dilakukan penelitian pada PT.Dunkin Indo Lestari Medan, terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam pengalaman kerja dan beban kerja karyawan yang masih belum maksimal. Masih kurangnya pengalaman kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang tau apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja

karyawan. Selain pengalaman kerja masalah kepuasan kerja juga menjadi masalah kinerja karyawan, data yang diperoleh memaparkan bahwa kerja di PT. Dunkin Indo Lestari Medan memiliki tekanan yang cukup besar dan mengusulkan harus ada penambahan karyawan untuk mengurangi jumlah pekerjaan yang dilakukan beberapa orang karyawan memilih tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, izin urusan keluarga, izin urusan perkuliahan dll, alasannya adalah mereka sering pulang melebihi jam kerja tetapi pihak perusahaan tidak memasukan hal tersebut kedalam jam lembur maka karyawan sebagai ganti dari jam yang berlebih memilih tidak masuk kantor. Karyawan juga mengatakan sering pulang rumah terlambat atau bahkan larut malam karena banyak tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan hal ini berdampak kurang baik terhadap suasana keakraban dirumah dan berencana lebih baik mencari pekerjaan yang baru apa bila tidak adanya perubahan yang berarti. Hal-hal seperti ini akan berakibat menghambat kinerja karyawan itu sendiri yang akan merugikan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dunkindo Lestari Medan”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan?
3. Apakah pengalaman kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan.



#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

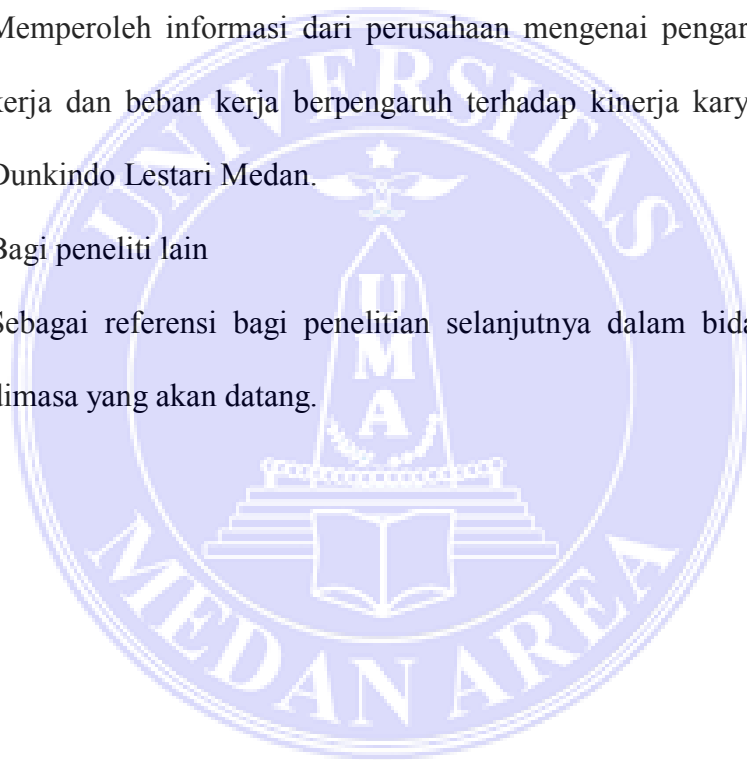
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja**

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

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:35).

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

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

Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

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

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

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi eksterinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

### 2.1.3. Penilaian Kinerja

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

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

Menurut Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

## 2.2. Pengalaman Kerja

### 2.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Menurut Sutjiono (2009:132) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

Menurut Foster (2007: 40) “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

Sedangkan menurut Syukur (2009:74). Pendapat lain mengatakan bahwa “Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya”

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu

lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedaranya saja.

### **2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja**

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil” (Djauzak, 2008:57).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Waktu.  
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
- b. Frekuensi.  
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.
- c. Jenis tugas.  
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak
- d. Penerapan.  
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.



e. Hasil.

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

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

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

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

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

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidak seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster 2009: 43):

a. Lama waktu/masa kerja

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

b. Tingkat pengetahuan

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

c. keterampilan yang dimiliki

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

d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

Menurut Riani (2011:131) Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

a. Gerakannya mantap dan lancer

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

b. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

e. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

## **2.3. Beban Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Pemandagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Irwandy (2007:54), dalam merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul Dasar Susunan Personalialia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Dalam metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007:61).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2009:79). Beban kerja menurut Haryono (2008:104), adalah sebagai berikut : “Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.”

“Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal” (Adil Kurnia 2010:64)

Menurut Kurnia (2010:89), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008:121).

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

### **2.3.2. Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (2008:69) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.

- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Menurut Munandar (2008:381-384), mengklasifikasikan indikator beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

- a. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

- b. Tuntutan tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

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

**Table 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Elsy Yunita	2016	Pengaruh Pengalaman Kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja dan penempatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA
2.	Kadek Ferania	2012	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan
3	Nuryani Ratnaningsih	2013	Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta



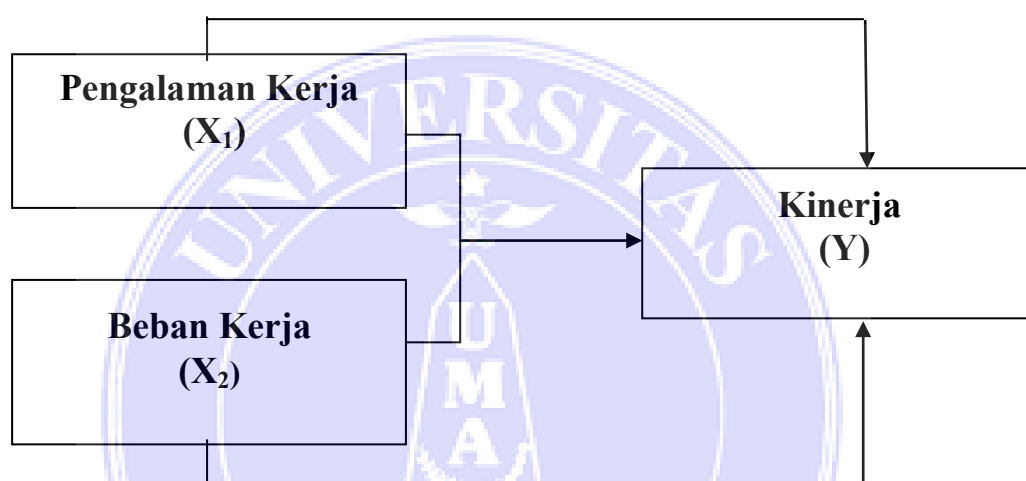
***Sambungan Tabel 2.1***

4	Kamiludin	2013	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Surakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Surakarta
5	Nurul Afifah	2014	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengawasan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta

### 2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



**Gambar 2.2. Kerangka Konseptual**

#### **a. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk memegang tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Marwansyah (2014:135), karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga

organisasi akan lebih mudah mencapainya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

Jika pengalaman kerja lebih banyak tentunya akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Banyak perusahaan yang dalam proses rekrutmen tenaga kerja dipilih tenaga kerja yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu nilai lebih dari seorang tenaga kerja. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik. Oleh karena itu dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

#### **b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Shah, et al (2011:53) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

### **c. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama maka pengalaman kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan

Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia

dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban karyawan. Beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

## **2.6. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan.
3. Pengalam kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

##### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

##### 3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Dunkindo Lestari Medan, Jl. Jend Gatot Subroto No.241, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 2011 Telp. [\(061\) 4151060](tel:0614151060)

##### 3.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan desember 2017 sampai Mei 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2017	2018				
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan proposal	■					
2	Seminar proposal		■				
3	Pengumpulan data			■			
4	Analisis data				■		
5	Seminar Hasil				■		
6	Pengajuan Meja hijau					■	
7	Meja Hijau						■

## **3.2. Populasi dan Sampel**

### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Dunkindo Lestari Medan adalah 45 orang karyawan tetap.

### **3.2.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari jumlah populasi penelitian sebanyak 45 orang maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:116).

### 3.3. Defenisi Operasional

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

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Likert's</i>
<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>	Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.	a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan c. keterampilan yang dimiliki d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	<i>Likert's</i>
<b>Beban Kerja (X2)</b>	Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.	a. Pengukuran subjektif b. Pengukuran kinerja c. Pengukuran fisiologis	<i>Likert's</i>



### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

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

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur

berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

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

#### a. Uji Normalitas

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

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance*

mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1 / Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

### 3.6.3. Uji Statistik

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

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

Dimana:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Pengalaman Kerja

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub> – b<sub>2</sub> = Koefisienregresi

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

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

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

#### b. Uji Simultan (Uji F)

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

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

berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

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

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

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiprada .2008. **Analisis Beban Kerja**. Wodpress
- Dorotha, K. 2008. *Lifestyle index and work Ability. International Journal of Productivity and performance Management*. Jakarta
- Ferania. 2012. **Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Haryono. 2008. **Enam dimensi administrasi public**. Gava Media, Jogjakarta
- Irwandy. 2007. **Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja di Unit Rawat Inap RS**. Makasar
- Kurnia, A. 2010. *Workshop, workload analysis beban kerja. Joernnal*
- Mangkunegara, A.A.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moenir. 2008. **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia** . STIA LAN, Jakarta:
- O'Donnell & Eggemeier. 2008. *Workload Assesment Methodology*. Handbook and Human Performance
- Rahayu. 2013. **Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Robbins, S. 2008. **Organizational Behavior, Tenth Edition**. Jakarta: Salemba Empat
- Rosita,T. 2008.**Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Soelaiman.2007. **manajemen Kinerja, Langkah efektif dan Evaluasi Kerja**. PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta
- Sudiharto. 2007. **Asuhan dan pendekatanTanskultural**. Cetakan 1 Jakarta:EGC
- Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Bisnis**. CV.ALFABETA, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CAPS, Yogyakarta
- Suryadi, P. 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. BPFE, Yogyakarta

- Sutjipto. 2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?** Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta
- Sutrisno, E, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media, Jakarta
- Thoha, M. 2011. **Birokrasi dan politik Indonesia**. Raja Grafindo, Jakarta
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja, Edisi Kedua**. PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutjipto. 2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?** Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta
- Wahyudi, 2007, *Human Relation Dan Public Relation Dalam Management*, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni, Bandung
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, 2004, **Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. omi bisnis
- Yulius. 2014. **Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian secretariat di pekerjaan umum provinsi Bengkulu**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis



## LAMPIRAN 1

### **KUESIONER PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PT. DUNKINDO LESTARI MEDAN**

---

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### **I DATA RESPONDEN (No. Responden:            )**

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria            b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU            b. D3            c. S1            d. S2

#### **II PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda contreneg /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### **Keterangan :**

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| RR  | = Ragu-Ragu           | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>Kuantitas</b>						
3	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan.					
<b>Efektivitas</b>						
7	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.					
8	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
<b>Kemandirian</b>						
9	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
10	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

## 2. VARIABEL BEBAS PENGALAMAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Lama Waktu/ Masa kerja</b>						
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.					
<b>Tingkat pengetahuan</b>						
3	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
4	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
<b>Keterampilan yang dimiliki</b>						
5	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain.					
6.	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
<b>Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</b>						
7.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan PT. Dunkindo Lestari Medan dengan baik.					
8.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh PT. Dunkindo Lestari Medan.					

### 3. VARIABEL BEBAS BEBAN KERJA (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Pengukuran Subjektif</b>						
1	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.					
2	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.					
<b>Pengukuran Kinerja</b>						
3	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
4	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.					
<b>Pengukuran Fisiologis</b>						
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.					
6.	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

**LAMPIRAN 3**  
**Variabel Kinerja (Y)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	9	20.0	20.0	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	27	60.0	60.0	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	35.6	35.6	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	71.1	71.1	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	31	68.9	68.9	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	21	46.7	46.7	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	3	9	20.0	20.0	24.4
	4	19	42.2	42.2	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	2	1	2.2	2.2	4.4
	4	30	66.7	66.7	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

## Variabel Kemampuan Kerja (X1)

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	62.2	62.2	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	26	57.8	57.8	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	19	42.2	42.2	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	9	20.0	20.0	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	21	46.7	46.7	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.2	2.2	2.2
	4	23	51.1	51.1	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	21	46.7	46.7	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	25	55.6	55.6	62.2
	5	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

### Variabel Beban Kerja (X1)

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	10	22.2	22.2	44.4
	5	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	27	60.0	60.0	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P4**

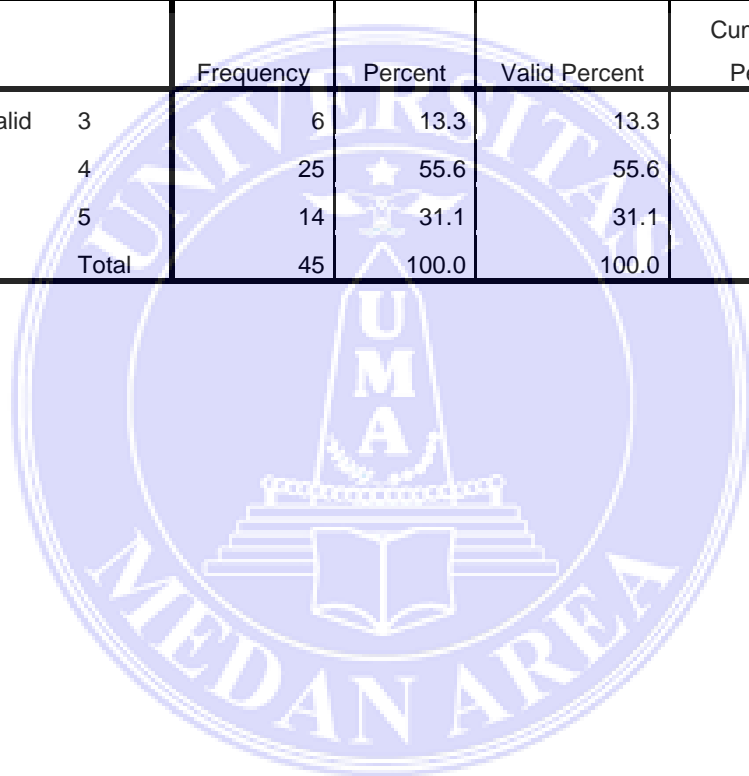
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	35.6	35.6	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	7	15.6	15.6	20.0
	4	10	22.2	22.2	42.2
	5	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	13.3	13.3	13.3
	4	25	55.6	55.6	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



## LAMPIRAN 4

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.60	3.107	45
Kemampuan Kerja	34.93	3.257	45
Beban Kerja	25.93	2.562	45

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Kemampuan Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.604	1.956

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.143	2	132.071	34.527	.000 <sup>a</sup>
	Residual	160.657	42	3.825		
	Total	424.800	44			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.503	3.355		5.516	.000		
Kemampuan Kerja	.156	.127	.159	2.445	.000	.511	1.958
Beban Kerja	1.005	.161	.829	6.242	.000	.511	1.958

a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts

