

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. LATEXINDO TOBA PERKASA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**JUDIKA PURBA
NPM: 14.832.0148**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan
Nama : JUDIKA PURBA
NPM : 14.832.0148
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan sebanyak 175 karyawan. Dan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengalaman kerja sebesar 4.585 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel responden berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Pada variabel semangat kerja sebesar 3.601 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46.849 > 3.15 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$ yang berarti Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kualitas kerja Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,593. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 59,3%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,3% kualitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja. Sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Semangat Kerja, Kualitas Kerja

Abstract

This study aims to determine the Effect of Work Experience and Work Morale on Employee Quality At PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. Population in this research is all employees at PT. Latexindo Toba Perkasa Medan as many as 175 employees. And by using slovin formula, then the number of samples in this study as much as 64 respondents taken from some population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on work experience variables of 4.585 greater than t table of 1670 with a probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the variables of respondents have a positive and significant effect on the quality of work variables. On training variable equal to 3.601 is bigger than t table equal to 1,670 with probability t that is sig 0.000 smaller than limit of significance equal to 0,05 then work spirit variable partially have positive and significant influence to variable of work quality. Based on F test result, it is obtained Fcount equal to 41,920 > 3.15 with sig 0,000 < α 0,05 which means Work Experience and Morale simultaneously influence positively and signifikan to variable of quality of work Value R Square obtained equal to 0,593.. To see the big influence of independent variable to dependent variable by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 59,3%. This figure indicates that 35% of work quality (dependent variable) can be explained by Work Experience and Morale. The remaining 60,7% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Work Experience, Morale, Quality of Work*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap 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 Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa 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. Kepada Ibu Tercinta Emsi Manullang, Dan abang saya Davit purba, tison purba, dan adek saya lidia purba, hayati purba 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 Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan area
5. Bapak H. Amrin Mulia U. Nasution, SE, 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 Dra. Isnaniah, LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Kepada Pihak PT. Latexindo Toba Perkasa Medanyang telah membantu mempermudah dan memberikan data dalam proses pengurusan skripsi Universitas Medan Area
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Medan, April 2018

Judika Purba
148320148



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
 BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Pengalaman Kerja	
2.1.1. Pengertian Pengalaman Kerja	6
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	7
2.1.3. Manfaat Pengalaman Kerja	8
2.1.4. Indikator Pengalaman Kerja	9
2.2. Semangat Kerja	
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja	10
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja....	12
2.2.3. Indikator Semangat Kerja	12
2.3. Kualitas Kerja	
2.3.1. Kualitas Kerja	14
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	16

2.3.2. Indikator Proses Kualitas Kerja	17
2.4. Penelitian Terdahulu	18
2.6. Kerangka Konseptual	19
2.7. Hipotesis.....	20
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.2. Populasi dan Sampel	22
3.3. Definisi Operasional.....	23
3.4. Jenis dan Sumber Data	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data	25
3.6. Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	31
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	32
4.1.3. Struktur Organisasi.....	33
4.1.4. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	35
4.1.5. Penyajian Data Angket Responden	41
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	50
4.2.2. Uji Statistik	52
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	54
4.2.4. Uji Hipotesis	59
4.2.5. Koefisien Determinasi	61
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan.....	63
5.2.Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.2	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	22
Tabel III.2	Operasional variabel.....	24
Tabel IV.1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.....	42
Tabel IV.2	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.....	43
Tabel IV.3	Keterampilan yang saya miliki berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang diberikan.....	43
Tabel IV.4	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. dengan baik.....	44
Tabel IV.5	Kemampuan saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.....	44
Tabel IV.6	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan.....	45
Tabel IV.7	Saya Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.....	45
Tabel IV.8	Saya kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.....	46
Tabel IV.9	Saya selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan.....	46

Tabel IV.10	Saya kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan	47
Tabel IV.11	Saya dapat berkerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan	47
Tabel IV.12	Saya harus memberikan hasil yang terbaik setiap harinya ..	48
Tabel IV.13	Saya mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	48
Tabel IV.14	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki	49
Tabel IV.15	Setiap pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai dengan ketetapan kerja, karena adanya pengawasan untuk menganalisis beban kerja.....	49
Tabel IV.16	Estimasi Uji Validitas	50
Tabel IV.17	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	52
Tabel IV.18	Uji Multikonlinearitas.....	53
Tabel IV.19	Analisis Linear Berganda.....	57
Tabel IV.20	Uji Parsial (Uji t).....	59
Tabel IV.21	Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel IV.22	Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	26
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	28
Gambar IV.2	Histogram.....	54
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	55
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	57



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara kontiniu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja

seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan sesuai harapan perusahaan..

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selain pengalaman kerja, semangat kerja juga faktor bagi kualitas kerja karyawan. Semangat kerja kadang kala diartikan semangat kelompok yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya. Perasaan bersama apa yang harus dilakukan dan hal-hal lain yang umumnya diyakini sebagai sesuatu yang layak dan sebaiknya didukung usaha bersama. Selain itu lingkungan kerja fisik dalam perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh

langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan memuaskan karyawannya, karena dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan.

PT. LatexindoToba Perkasa Medan merupakan yang bergerak di bidang industri pembuatan sarung tangan berbahan baku karet (latex). Jenis sarung tangan karet yang diproduksi oleh PT. Latexindo Toba Perkasa adalah PPM-5.0, PPNW dan PPHW. Dalam melaksanakan proses produksinya, PT. Latexindo Toba Perkasa sering mengalami kelebihan stok produk.. Walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan dan ahli dalam bidangnya apabila kurang memiliki disiplin yang tinggi terutama tingkat loyalitas dan ketaatan terhadap perusahaan maka akan berakibat menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil data dan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Latexindo Toba Perkasa terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam pengalaman kerja dan semangat kerja karyawan yang masih belum maksimal, seperti .masih kurangnya pengalaman kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang tau pa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan. Selain pengalaman kerja masalah semangat kerja juga menjadi masalah kinerja karyawan seperti kurangnya semangat kerja karyawan masih adanya karyawan yang bermalas-malasan dijam kerja, mereka lebih memilih mengobrol pada saat jam kerja hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

- 1.2.1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan?
- 1.2.2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan?
- 1.2.3. Apakah pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.
- 1.3.2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.

- 1.3.3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1.4.1. Bagi peneliti

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

1.4.2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.

1.4.3. Bagi peneliti lain

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengalaman Kerja

2.1.1. 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) 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”.

Menurut Syukur (2009:74) 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 di gunakan 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 sekedar saja.

2.1.2. 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 Ahmad, 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.

2.1.3. 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.

2.1.4. 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.

- e. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

2.2. Semangat Kerja

2.2.1. Pengertian Semangat Kerja

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

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Pengertian semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekejaan, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Nitisemito, 2001: 130).

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif Nitisemito (Darmawan 2009: 2).

Menurut Siswanto (2000:264), semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yg menimbulkan kesenangan yg mendalam pada diri tenaga kerja untuk berkerja dengan giat dalam mencapai tujuan yg lebih ditetapkan oleh perusahaan

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama. (Tohardi,2008:427)

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja menurut Nawawi (2008:125) adalah sebagai berikut.

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- d. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.2.3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2008: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka

hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan

memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.3. Kualitas Kerja

2.3.1. Pengertian Kualitas Kerja

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relative, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya gun

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh Siagian (2007) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan

untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sasarannya.

Menurut Mangkuprawira (2009), kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Hasibuan (2012:87) menyatakan : ”Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.” Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2009:65) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.

Menurut Flippo (2005:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya

guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja terdapat sembilan (9) aspek dari sumberdaya manusia di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan yaitu:

- a. Di lingkungan setiap dan semua perusahaan, pekerja sebagai sumberdaya manusia memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing.
- b. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerjaan memerlukan pemberian kesempatan untuk memecahkan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur, dan lain-lain.
- c. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pegawai memerlukan kerjasama karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya.
- d. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap pegawai perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, wewenang, dan jabatan masing-masing.
- e. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap pegawai perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada pekerjaan dan tempat kerjanya.
- f. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap pegawai harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi.

- g. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap pegawai memerlukan keamanan lingkungan kerja.
- h. Di lingkungan suatu perusahaan, semua pegawai memerlukan jaminan kelangsungan pekerjaannya
- i. Di lingkungan suatu perusahaan, semua dan setiap pegawai memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif

2.3.3. Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini adalah menurut Kusnandi (2010:319)

a. Kemampuan karyawan

Bagian kinerja dari seorang karyawan yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan

b. Hasil Kerja Yang Optimal

Merupakan tercapainya suatu hasil kerja yang terbaik, sesuatu yang diinginkan perusahaan kepada karyawannya tanpa adanya kesalahan yang akan membuat perusahaan lebih berkembang.

c. Kedisiplinan karyawan

Yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

d. Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan,

Penguasaan yang sangat dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

e. Pengawasan teknis

Tiap instansi berkewajiban untuk melakukan pengawasan agar kebijakan-kebijakan negara sesuai dengan bidang tugas pokoknya masing-masing, ditaati oleh masyarakat maupun aparatur

2.4. Penelitian Terdahulu

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

Table II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

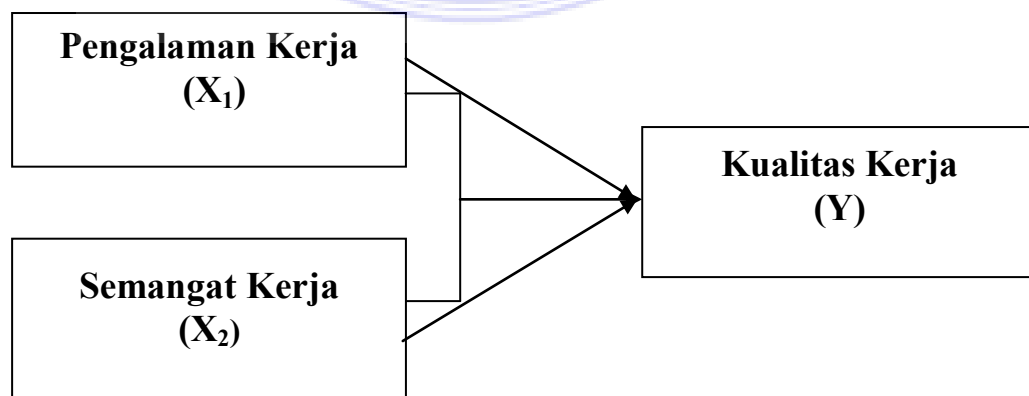
No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nano Ismanto	2004	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus
2.	Harry Pradana	2016	Pengaruh Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Di PT Terminal Petikemas Surabaya	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Di PT Terminal Petikemas Surabaya
3.	Widi Yuliani	2014	Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang.	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang

4	Septiana Wahyuni	2009	Pengaruh semangat dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa semangat dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada J'rot Gallery
---	------------------	------	--	--

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 semangat kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar II.2. Kerangka Konseptual

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 kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.
2. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.
3. Pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. 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.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Latexindo Toba Perkasa Medan, Jl. Raya Binjai KM. 11 No. 55, Mulyorejo, Sunggal, Paya Geli, Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20128 Telp. [\(061\) 8468856](tel:0618468856)

3.1.3. Waktu Penelitian

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

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018																			
		Jan				Feb				Mar				Apr				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
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

a. 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, hal 115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Medan adalah 175 orang karyawan tetap bagian produksi.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu,

maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)” Dari jumlah populasi 175 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

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

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{175}{1 + 175 (0.05)^2} \\ &= 64 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan karyawan . Latexindo Toba Perkasa Medan.

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 III.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X1)	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.	<ul style="list-style-type: none"> a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan c. keterampilan yang dimiliki d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan e. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif 	<i>Likert's</i>
Semangat Kerja (X2)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama.	<ul style="list-style-type: none"> a. Rendahnya produktivitas kerja b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi c. Tingkat kerusakan yang meningkat d. Kegelisahan dimana-mana e. Tuntutan yang sering terjadi 	<i>Likert's</i>

Kualitas Kerja (Y)	suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan pegawai b. Hasil yang optimal c. Kedisiplinan pegawai d. Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan e. Pengawasan teknis 	<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. Teknis 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* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

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

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran 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 Multikolonieritas 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	= Kualitas Kerja
X ₁	= Pengalaman Kerja
X ₂	= Semangat Kerja
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien regresi
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) H₀ 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 H₀, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H₀ ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkatkepercayaan 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

- Alex S. Nitisemito, 2001, **Manajemen Personalia**, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Ahmad, Djauzak. 2008. “**Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa**”. Balai Pustaka: Jakarta.
- Ahmad Tohardi. (2002). **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Graha Wijaya
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. **Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. PT. Dunia Pustaka Jaya**. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju: Bandung
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Darmawan, E, 2009, **Ruang Publik dalam Arsitektur Kota**, Badan Penerbit
- Edwin B. Flippo. 2005. **Personel Management (Manajemen Personalia)**, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga: Jakarta.
- Foster, Kenneth R. 2007. *Biomedical Applications and Health Effects of Nonionizing Electromagnet Fields*. *University of Pennsylvania*. United State
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- H. Hadari Nawawi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendar, Kusnadi. 2007. **Ekonomi Koperasi. Edisi Kedua**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat .2007. **Administrasi Perkantoran**. Bandung: Mandar Maju.
- Nano Ismanto. 2004. **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus**. Skripsi

- Reza Yurensa. 2016. **Analisis Sistem Rekrutmen dan Imbalan Terhadap Kualitas Kerja karyawan Pada Sumatera Eye Centre (SMEC)**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Sedarmayati. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, Bedjo 2000, “**Manajemen Tenaga Kerja**”, Sinar Baru, Bandung
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sutjiono,2009, “**Manajemen Kepegawaian**”, Airlangga, Jakarta.
- Syukur Ibrahim, 2009, **Metode Analisis Teks &Wacana**,Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Tohardi, Ahmad. (2002).**Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**.Bandung: Mandar Maju
- Widi Yulian. 2014. **Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang** . Skripsi

KUESIONER

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. LATEXINDO TOBA PERKASA 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 contreng /*checklist* (√) 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) |

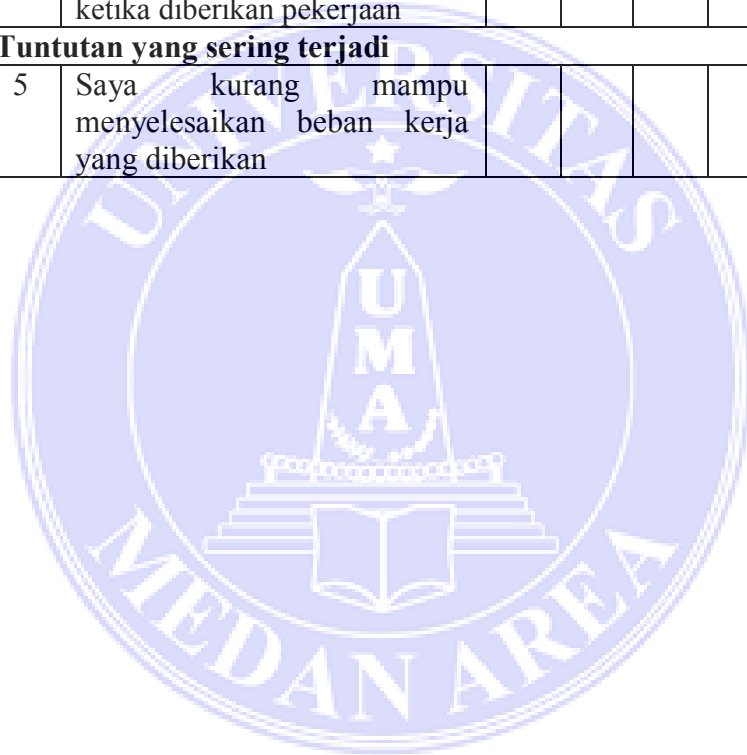
III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGALAMAN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lama Waktu/ Masa kerja						
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					
Tingkat pengetahuan						
2	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
Keterampilan yang dimiliki						
3	Keterampilan yang saya miliki berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang diberikan.					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
4	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. dengan baik.					
Kemampuan-kemampuan Analisis dan Manipulatif						
5	Kemampuan saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.					

2. VARIABEL BEBAS SEMANGAT KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Rendahnya produktivitas kerja						
1	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan					
Tingkat absensi yang naik						
2	Saya Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas					
Tingkat kerusakan yang meningkat						
3	Saya kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kegelisahan dimana-mana						
4	Saya selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan					
Tuntutan yang sering terjadi						
5	Saya kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan					



3. VARIABEL TERIKAT KUALITAS KERJA (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan karyawan						
1	Saya dapat berkerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.					
Hasil Kerja Yang Optimal						
2	Saya harus memberikan hasil yang terbaik setiap harinya.					
Kedisiplinan karyawan						
3	Saya mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan,						
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.					
Pengawasan Teknik						
5	Setiap pekerjaan yang dibebankan dapat saya selesaikan sesuai dengan ketetapan kerja, karena adanya pengawasan untuk menganalisis beban kerja					

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

Tabulasi Data Responden Variabel X1

No.	P1	P2	P3	P4	P5	X1
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	3	4	4	4	4	19
14	3	4	4	5	5	21
15	4	5	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	5	5	4	22
19	3	5	5	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	5	5	5	23
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	4	4	5	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24
30	5	4	4	4	5	22
31	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	4	5	22
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24
38	5	4	4	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20

40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	5	4	4	21
44	3	4	4	4	4	19
45	3	4	4	5	5	21

Tabulasi Data Responden Variabel X2

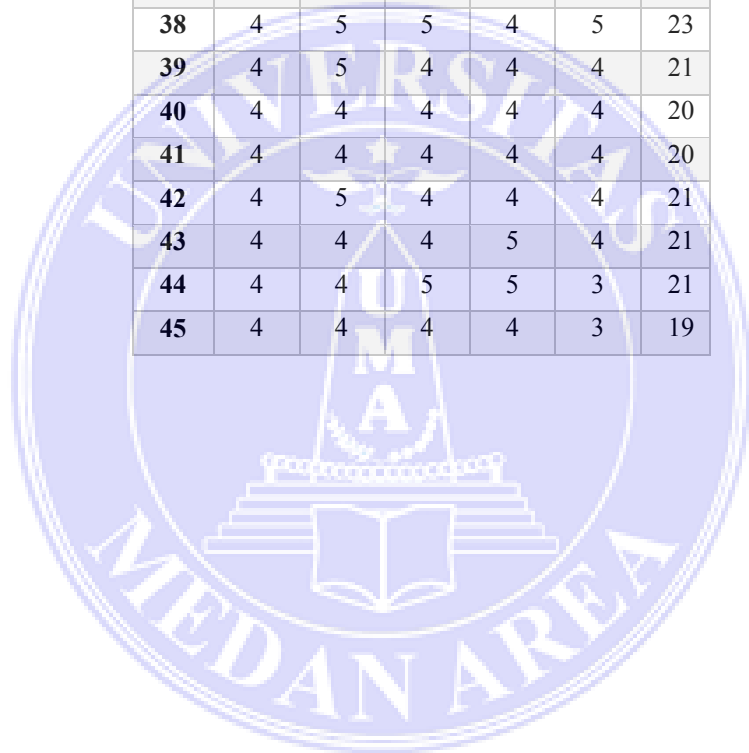
No.	P6	P7	P8	P9	P10	X2
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	5	4	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	5	21
12	4	5	4	5	4	22
13	5	5	5	5	4	24
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	5	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	5	21
18	5	4	4	5	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	5	4	5	23
21	4	5	5	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	5	24
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	4	5	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	5	24
29	5	4	5	5	4	23
30	4	5	4	5	4	22
31	4	5	4	5	4	22
32	4	5	4	4	4	21

33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	5	5	23
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	4	4	5	21
38	5	4	5	4	5	23
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	5	21
43	4	5	4	5	4	22
44	5	5	5	5	4	24
45	4	4	4	4	4	20

Tabulasi Data Responden Variabel Y

No.	P11	P12	P13	P14	P15	Y
1	4	4	4	5	4	21
2	5	3	4	4	4	20
3	5	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	4	5	22
7	4	5	5	4	5	23
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	4	4	21
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	5	5	3	21
14	4	4	4	4	3	19
15	5	5	4	4	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	4	5	22
18	4	5	5	4	4	22
19	5	4	5	5	3	22
20	5	4	4	5	4	22
21	4	4	4	5	4	21
22	5	4	5	5	4	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24

26	4	5	5	4	4	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	4	5	24
30	5	4	4	5	5	23
31	4	4	4	5	5	22
32	4	4	4	5	4	21
33	5	3	4	4	4	20
34	5	3	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	5	22
38	4	5	5	4	5	23
39	4	5	4	4	4	21
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	4	4	4	21
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	5	5	3	21
45	4	4	4	4	3	19



LAMPIRAN 3

Variabel Pengalaman Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	40	62.5	62.5	71.9
	5	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	71.9	71.9	71.9
	5	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	42	65.6	65.6	65.6
	5	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	56.3	56.3	56.3
	5	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Variabel Sistem Semangat Kerja (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	70.3	70.3	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	67.2	67.2	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	60.9	60.9	60.9
	5	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	57.8	57.8	57.8
	5	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	39.1	39.1	39.1
	5	39	60.9	60.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Variabel Kualitas Kerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	62.5	62.5	62.5
	5	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	32	50.0	50.0	59.4
	5	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	70.3	70.3	70.3
	5	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	67.2	67.2	67.2
	5	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.4	9.4	9.4
	4	40	62.5	62.5	71.9
	5	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kualitas Kerja	21.50	1.553	64
Pengalaman Kerja	21.64	1.577	64
Semangat Kerja	22.05	1.618	64

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.593	.991

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.064	2	46.032	46.849	.000 ^a
	Residual	59.936	61	.983		
	Total	152.000	63			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.273	1.889		1.733	.088		
	Pengalaman Kerja	.473	.103	.480	4.585	.000	.589	1.698
	Semangat Kerja	.362	.101	.377	3.601	.001	.589	1.698

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Charts

