

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DUTAGRIYA SARANA MEDAN

Edi Sofian<sup>1</sup>, Julkarnain<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara  
edisofian@fe.uisu.ac.id<sup>1</sup> julkarnain@fe.uisu.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*PT. Dutagriya Sarana Medan is a company engaged in the HR Service in Indonesia, is the right choice as a Business Partner and has a reputation for experience and has managed thousands of workers in various regions throughout Indonesia. Therefore, the employee's performance must also be increased every day. To improve a performance, employees must have knowledge in carrying out their duties, employees must improve the daily routine in the company, employees must be passionate in carrying out their work in the company and come on time. In this case, research links the influence of work experience and work spirit to improve employee performance. This research is a study using a quantitative approach. The population in this study was 60 respondents by taking a sample of 60 respondents as the subject of the study. The methodology used is validity and reliability test, normality test, heterosyndicity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, partial test (t test), simultaneous test (f test) and coefficient of determination. Based on the results of data analysis, the results of the study show that: variable work experience and work morale simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Dutagriya Sarana Medan with the value of  $f\text{-count} > f\text{-table}$  ( $38.147 > 3.13$ ) with a significant value smaller than 0.05. Variable work experience partially has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Dutagriya Sarana Medan with  $t\text{-count value} > t\text{-table}$  ( $6.001 > 2.002$ ) with a significant value smaller than 0.05. The morale variable partially has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Dutagriya Sarana Medan with a calculated value  $> t\text{-table}$  ( $5.556 > 2.002$ ) with a significant value smaller than 0.05. The value of R square is 0.572, this shows that 57.2% of employee performance variables at PT. Dutagriya Sarana Medan can be explained by work experience and work morale variables, while the remaining 42.8% is explained by other variables studied.*

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

**ABSTRAK :** *PT. Dutagriya sarana Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa SDM di Indonesia, merupakan pilihan yang tepat sebagai mitra bisnis dan memiliki reputasi untuk pengalaman dan telah mengelola ribuan pekerja di berbagai daerah di seluruh Indonesia. Oleh karena itu, kinerja karyawan juga harus ditingkatkan setiap hari. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas mereka, karyawan harus meningkatkan rutinitas sehari-hari di perusahaan, karyawan harus bergairah dalam melaksanakan pekerjaan mereka di perusahaan dan datang tepat waktu. Dalam hal ini, penelitian menghubungkan pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini adalah studi menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 responden dengan mengambil sampel 60 responden sebagai subyek studi. Metodologi yang digunakan adalah validitas dan uji keandalan, tes normalitas, uji heterosyndiciditas, tes Multikolinearitas, beberapa analisis regresi linier, tes parsial (t test), tes simultan (f test) dan koefisien penentuan. Berdasarkan hasil analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa: pengalaman kerja variabel dan semangat kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan dengan nilai  $f\text{-Count} > f\text{-Table}$  ( $38,147 > 3,13$ ) dengan nilai yang signifikan lebih kecil dari 0,05. Pengalaman kerja variabel sebagian memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan dengan nilai  $t\text{-Count} > t\text{-Table}$  ( $6.001 > 2.002$ ) dengan*

nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Variabel moral sebagian memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan dengan nilai yang dihitung  $> t\text{-Table}$  ( $5.556 > 2.002$ ) dengan nilai yang signifikan lebih kecil dari 0,05. Nilai  $R\text{ Square}$  adalah 0,572, hal ini menunjukkan bahwa 57,2% dari variabel kinerja karyawan di PT. Dutagriya sarana Medan dapat dijelaskan dengan pengalaman kerja dan variabel moral kerja, sedangkan sisanya 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang dipelajari.

**Kata kunci:** pengalaman kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi dan merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Semua potensi tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai. Perencanaan sumber daya manusia yang menjadi focus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedianya tenaga kerja yang tepat guna untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, semuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Nugroho et.al (2012:153) tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelola unsure manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*). Dari uraian ini dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan fungsi untuk menggali dan mengelola segala potensi yang dimilikinya agar dapat menciptakan keputusan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang dimaksud antara lain: upah/gaji, pekerjaan/aktivitas kerja, pengawasan, promosi dan lingkungan kerja. Menurut Edy Sutrisno dalam Wibowo (2016: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Moekjiat (2009:130) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuennya dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Siagian (2010:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi.

Penelitian terdahulu dari Sahid Syahputra (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara semangat kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi tentang semangat kerja di PT. Dutagriya sarana Medan adalah masih adanya karyawan yang datang terlambat, kurangnya semangat karyawan dalam melakukan tugasnya. Fenomena tentang pengalaman kerja di PT. Dutagriya Sarana Medan menunjukkan bahwa pengalaman kerja ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat rutinitas karyawan dalam menjalankan tugas, kurangnya pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian kepada karyawannya, agar terciptanya target perusahaan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, adapun yang menjadi permasalahan pada kinerja karyawan yang menurun diakibatkan karena adanya beban kerja yang terlalu besar yang dikerjakan oleh karyawan yang rajin, dimana karyawan yang malas tidak bekerja secara maksimal. Hal ini dapat mengurangkan

semangat kerja karyawan yang rajin. Karyawan yang rajin akan mendapatkan pengalaman yang lebih banyak dibanding karyawan yang malas.

### 1.1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka agar mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu, pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi atau pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut *senioritas*.

Menurut John Dewey (2012:147) adalah pengalaman tidak menunjuk saja pada suatu yang sedang berlangsung didalam kehidupan batin atau sesuatu yang berada dibalik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Sedangkan menurut Manulang(2004:15) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Adapula menurut Elaine B Johnson (2007:18) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.

### 1.2. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu dan masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
4. Jenis pekerjaan

### 1.3. Tujuan Pengalaman Kerja

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Dalam islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh kepada orang yang disinyalir memiliki kemampuan padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat islam. Untuk menerapkan kaidah kepatuhan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai. Rasulullah saw pernah menolak sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawai beliau, karena ada kelemahan.

### 1.4. Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Asri (2006:131) ada lima hal yang dapat diukur dari tingkat pengalaman kerja seseorang yaitu :

1. Gerakannya mantap dan lancer setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat tanggap jika terjadi resiko kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan jika timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi.

Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya.

5. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### 1.5. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah (2012: 45) indikator pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Lama masa kerja
2. Tingkat rutinitas pekerjaan/ pengalaman yang dimiliki
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

### 1.6. Semangat Kerja

Semangat kerja mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Menurut Alexander Leightemy dalam Alex Nitisemito (2010:160) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Menurut Moekjiat (2009:130) adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuennya dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan menurut Siagian (2010:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan. Adapula pendapat menurut William dan Keith Davis (2003:130) semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok terhadap lingkungan kerja mereka ketersediaan kerjasama dengan oranglain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan mereka yang paling baik demi kepentingan perusahaan.

### 1.7. Faktor-Faktor Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (2010:167) yaitu :

1. Upah yang rendah  
Upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.
2. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya disiplin kerja  
Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Gaya kepemimpinan yang buruk  
Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena apabila pimpinan terlalu otoriter dan hanya meningkatkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.
5. Kurang informasi  
Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

### 1.8. Meningkatkan Semangat Kerja

Instansi harus berupaya untuk memelihara semangat kerja pegawai dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Ahmad Tohardi (2009:421) cara-cara tersebut antara lain:

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Perlu menciptakan suasana santai
- 4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- 5) Perasaan aman dan masa depan
- 6) Fasilitas yang memadai

### 1.9. Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan Moeherton (Wibowo, 2016: 69).

Menurut Wibowo (2016) kinerja (*performace*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak untuk melakukan fungsi organisasi.

Moehariono (Wibowo, 2016: 11). Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau devisi kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Edy Sutrisno (Wibowo, 2016: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

### 1.10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moorhead dan Chung / Megginson, Sugiono (Kasmir, 2018: 12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain:

- Kualitas pekerjaan (*quality of work*)
- Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)
- Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*)
- Kerjasama tim (*tim work*)
- Kreativitas (*creativity*)
- Inovasi (*innovation*)
- Inisiatif (*initiative*)

### 1.11. Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi (Winardi J, 2014:12), pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan suatu organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas.

Menurut Wibowo (2016: 320), pengukuran hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Untuk itu, perlu jelas tentang apa yang dikatakan penting dan relevan sebelum menentukan ukuran apa yang harus digunakan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh stakeholders dan pelanggan. Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan tindakan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

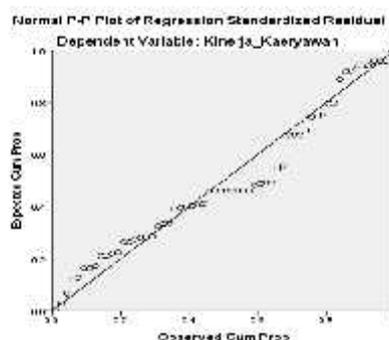
- Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.

- Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

## 2. Analisis Dan Evaluasi

### 2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan menggunakan *bell shaped* . berdasarkan hasil pengujian diperoleh dengan tampilan grafik histogram menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan terlihat normal dan bergaris seimbang. Hasil pengujian tersebut dapat kita lihat pada gambar 1 sebagai berikut :



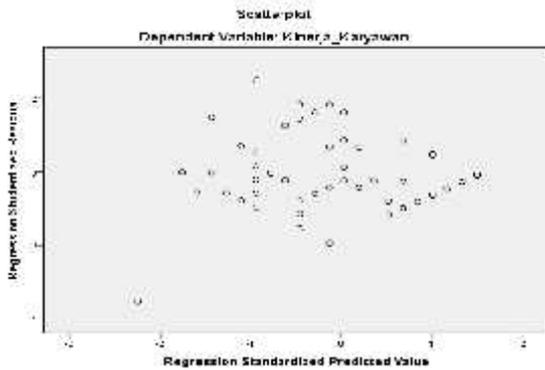
Gambar 1. Uji Normalitas

### 2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *Heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS dibagian scatterplot, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Seperti

terlihat pada gambar dibawah ini sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* <0.10 dan nilai *VIF* > 10.00 maka terjadi multikolinieritas. Pada output SPSS versi 20, angka tolerance >0.10 dan nilai *VIF* < 10.00 maka hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas, seperti tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1  
Uji Multikolinieritas

| Variabel         | Collinearity Statistic |       |
|------------------|------------------------|-------|
|                  | Tolerance              | VIF   |
| Pengalaman Kerja | 0.985                  | 1.016 |
| Semangat Kerja   | 0.985                  | 1.016 |

Sumber: Olahan data SPSS 2019

### 2.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapatnya problem multikolinieritas. Cara mengetahuinya adalah

### 2.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2  
Regresi Linear Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)       | -.830                       | 5.343      |                           | -.155 | .877 |
| Pengalaman_Kerja | .512                        | .085       | .524                      | 6.001 | .000 |
| Semangat_Kerja   | .511                        | .092       | .485                      | 5.556 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Dari tabel diatas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -.830 + .512X_1 + .511X_2 + \epsilon$$

### 2.5. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu.

Tabel 3  
Uji Parsial (Uji t)

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)       | -.830                       | 5.343      |                           | -.155 | .877 |
| Pengalaman_Kerja | .512                        | .085       | .524                      | 6.001 | .000 |
| Semangat_Kerja   | .511                        | .092       | .485                      | 5.556 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) t-hitung pengalaman kerja 6.001 dan nilai signifikansinya 0.000, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% (0.05) adalah 2.002. Nilai t-hitung > t-tabel (6.001 > 2.002) maka diputuskan koefisien regresi

signifikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) t-hitung atau semangat kerja 5.556 dan nilai signifikansi 0.000. Sedangkan nilai t-tabel

pada tingkat kepercayaan 95% (0.05) adalah 2.002. Nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel (5.556  $>$  2.002), maka diputuskan koefisien regresi signifikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.6. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 4  
Uji Simultan (Uji F)

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 586.448        | 2  | 293.224     | 38.147 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 438.135        | 57 | 7.687       |        |                   |
| Total      | 1024.583       | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat\_Kerja, Pengalaman\_Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar 0.000  $>$  0.05 dan nilai  $f$ -hitung 38.147  $>$   $f$ -tabel 3.13, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman

kerja dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.7. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5  
Uji Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .757 <sup>a</sup> | .572     | .557              | 2.772                      |

a. Predictors: (Constant), Semangat\_Kerja, Pengalaman\_Kerja

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan angka R square ( $R^2$ ) sebesar 0,572 atau 57,2%. Ini menjelaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan oleh variabel pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,8% dipengaruhi atau dijabarkan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam kategori model penelitian ini.

## 3. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjealan dari bab-bab yang terdahulu, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutagriya Sarana Medan.
- 2) Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutagriya Sarana Medan.
- 3) Pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Dutagriya Sarana Medan.

- 4) Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel (6.001  $>$  2.002). Variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel (5.556  $>$  2.002)
- 5) Variabel pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan dengan nilai  $f$ -hitung  $>$   $f$ -tabel (38.147  $>$  3.13).
- 6) Pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam kategori model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cronbach,Lj. (2010).*Methodological studi a personal retrospective in brennan.Robert L. 2001. An essay on the history and future of reliability from the prospective of replication.*Journal of educational measurement. 38.
- Dewey,John. (2012). *Pengalaman Dan Pendidikan.* Kepel Press:Yogyakarta.
- Ghazali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS20.* Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. (2008) *Manajemen.* Yogyakarta:Cetakan Kedelapanbelas. BPEYogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta : Bumi Aksara.
- Joreskog. K. G. (2009). *A General Approach To Confirmatory Maximum Likelihood Factor Analysis.*Psychometrika. 34. 183-202.
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: A Step Guide For Beginners.* Second London: SAGE Publication Ltd. P. 153.
- Manulang.(2014). *Manajemen Personalia.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sa'diyah, Chalimatus. (2013). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsic An Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.* Jakarta : PT. Pelita satria Perkasa Sokaraja.
- Syafaruddin, Alwi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif.* Yogyakarta:BPFE
- Sugiyono.(2011). *Statistika Untuk Penelitian.*Bandung : Alfabeta.
- Wibowo.(2010). *Manajemen Kinerja.*Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo.(2016). *Prilaku dalam organisasi.*Jakarta : Rajawali Pers.