

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
MULTI PAPER STATIONERY METRO**

**(Skripsi)**

**Oleh  
Fahra Ika Khairunnisa**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## ABSTRAK

### PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA MULTI PAPER STATIONERY METRO

Oleh

**FAHRA IKA KHAIRUNNISA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro. Subyek penelitian yaitu karyawan Multi Paper Stationery Metro. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Multi Paper Stationery Metro yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel yaitu 48. Teknik analisis dengan menggunakan regresi linear dan *path analysis*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro secara simultan dan parsial.

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, WORK ABILITY, AND INCENTIVE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION ON MULTI PAPER STATIONERY METRO**

**By**

**FAHRA IKA KHAIRUNNISA**

This study aims to determine the effect of work experience, work ability and incentive toward employee performance through job satisfaction on Multi Paper Stationery Metro. Research subjects are employees of Multi Paper Stationery Metro. The population in this research is all employees of Multi Paper Stationery Metro with 48 people. Sampling technique in this research is saturated sample, that is sampling technique by using all population member as sample which is 48. The technique analysis was done by using linear regression and path analysis. The research method used in this research is descriptive verification method with ex post facto and survey approach. The result showed that there is influence of work experience, work ability and incentive toward employee performance through job satisfaction on Multi Paper Stationery Metro simultaneously and partially.

**Keyword:** Work Experience, Work Ability, Incentive, Employee Performance,  
Job Satisfaction

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
MULTI PAPER STATIONERY METRO**

**Oleh**

**FAHRA IKA KHAIRUNNISA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada**

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA MULTI PAPER STATIONERY METRO**

Nama Mahasiswa : **Fahra Ika Khairunnisa**

No. Pokok Mahasiswa : **1513031060**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

Pembimbing I,

**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

Pembimbing II,

**Drs. I Komang Winatha, M.Si.**  
NIP 19600417 19871 1 001

**2. Mengetahui**

Ketua Jurusan  
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

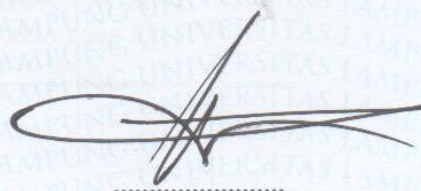
Ketua Program Studi  
Pendidikan Ekonomi

**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

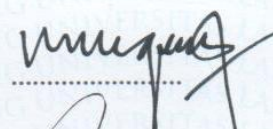
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

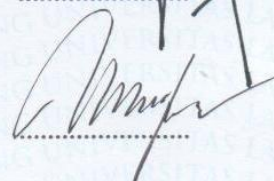
Ketua : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**



Sekretaris : **Drs. I Komang Winatha, M.Si.**

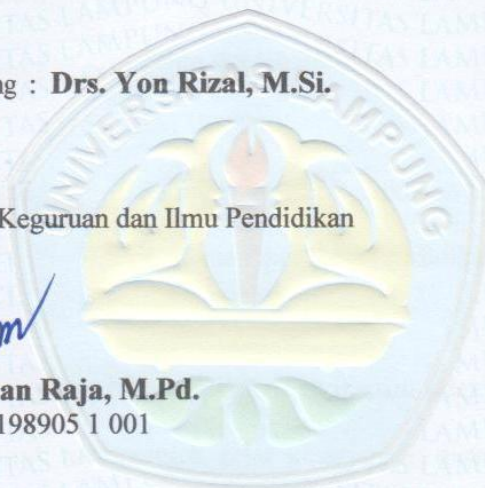


Penguji  
Bukan Pembimbing : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

**Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.**  
NIP 19620804 198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **14 Maret 2019**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**  
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145  
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Fahra Ika Khairunnisa

NPM : 1513031060

jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 22 Maret 2019



Fahra Ika Khairunnisa  
1513031060

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Fahra Ika Khairunnisa dan biasa disapa dengan Fahra atau Fara. Penulis lahir tanggal 10 Juli 1997, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Amin dan Ibu Ria. Penulis berasal dari Kota Metro, Lampung.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. Sekolah Dasar (SD) Pertiwi Teladan Metro lulus pada tahun 2009.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Metro lulus pada tahun 2012.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Metro lulus pada tahun 2015.
4. Pada tahun 2015 penulis diterima melalui jalur Mandiri pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2017 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kemudian melaksanakan Praktek Profesi Kependidikan (PPK) di SMK Negeri 1 Raman Utara dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Raman Endra Kec. Raman Utara Kab. Lampung Timur pada tahun 2018. Penulis pernah aktif di organisasi kampus yakni Assets FKIP Unila.



## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillahirobbil alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis sampai pada tahap ini.*

*Karya kecil ini ku persembahkan untuk*

*Kedua orang tuaku*

*Yang dengan tulus, ikhlas dan sabar mendidik, membesarkan dan mendoakanku. Tak pernah berhenti menasehati, mendukung, memenuhi segala kebutuhanku dan memberikan kebebasan memilih jalan hidupku.*

*Kedua Adikku tersayang*

*Fahri Dean Alvito dan M. Abyakta Hanif terima kasih telah menjadi saudara yang selalu membuatku bersyukur kepada Allah akan kehadiranmu dan semoga engkau kelak menjadi sosok yang selalu membanggakan keluarga.*

*Keluarga besar Bapak dan Ibu*

*Terima kasih untuk seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan mendoakan keberhasilanku, semoga aku menjadi kebanggaan kalian.*

*Sahabat-sahabatku*

*Terima kasih untuk sahabat dunia akhiratku untuk semua senyum yang pernah terukir, tawa yang tak terhingga batasnya, air mata yang sempat jatuh dan terima kasih untuk semua hal baru yang kalian ajarkan.*

*Semua guru, dosen, pendidik dan almamater tercinta*

*Terima kasih Pak Buk sudah mengajarkan banyak hal kepadaku, aku tak sanggup membayarmu tapi doaku tak pernah padam, semoga Allah selalu meridhoi kehidupanmu.*

*Dia*

*Yang ada dalam setiap doa, dan karenamu aku berusaha menjadi yang terbaik. Terima kasih telah mengajarkan arti kesabaran dan memberikan semangat yang tiada henti, semoga doa yang kita panjatkan menjadi kenyataan yang di takdirkan-Nya.*

## **MOTTO**

Teruslah berdoa, bersemangat, berusaha dalam setiap berproses karena setiap proses pasti sudah ada jalan diporsinya masing-masing. Dan setiap usaha yang kita lakukan tidak akan mengkhianati hasil yang kita dapatkan.  
(Fahra Ika Khairunnisa)

Kau tak dapat meraih sesuatu dalam hidup tanpa pengorbanan sekecil apapun.  
(Shakira)

Lakukanlah sekarang. Terkadang “nanti” bisa jadi “tak pernah”.  
(Anonim)

## SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Multi Paper Stationery Metro”. Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Dra. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.

7. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung dan juga selaku pembimbing akademik serta pembimbing I yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini. Dosen yang mengajarkan bagaimana cara menghitung statistik yang benar. Terima kasih Pak telah meluangkan waktunya dengan sabar dan ikhlas dalam membimbing saya, serta ilmu yang diberikan sangat bermanfaat bagi saya karena dapat diterapkan dalam menyelesaikan skripsi saya.
8. Drs. I Komang Winatha, M.Si., selaku pembimbing II yang selalu memotivasi saya sehingga terselesaikannya skripsi ini dan telah meluangkan waktunya dengan sabar dan ikhlas dalam membimbing saya. Terima kasih Pak untuk semua ilmu, nasehat, motivasi dan kebaikan yang telah Bapak berikan kepada saya.
9. Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku pembahas yang dengan ikhlas dan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini. Beliau merupakan sosok dosen yang paling sabar dan memiliki selera humor tinggi. Terima kasih Pak atas dukungan, motivasi dan nasehat serta mempermudah jalan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi. Drs. Hi. Nurdin, M.Si., Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., Dr. Pujiati, M.Pd., Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Albet Maydiantoro, M.Pd., Wardani, S.Pd., M.Pd., Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Fathur Rahman, S.Pd., M.Pd., Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Suroto, S.Pd., M.Pd., dan

Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd., terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.

11. Bapak MA Deddy Nugroho, selaku pemilik Multi Paper Stationery Metro.  
Terima kasih atas ketersediaannya memberikan kesempatan saya untuk menjadikan Multi Paper Stationery Metro sebagai tempat penelitian skripsi ini.
12. Om Novriandi, selaku Direktur/Manajer Pemasaran dan Mbak Indah Septiani, selaku Manajer Operasional/HRD Multi Paper Stationery Metro yang telah dengan ramah mengizinkan dan membantu saya dalam proses penelitian.
13. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta Bapak M. Amin dan Ibu Maria Widi Astuti yang paling perhatian dan sabar yang telah mendidik dengan cara berbeda sehingga menjadikanku seperti saat ini. Beribu terima kasih karena telah mendoakanku di setiap sujudmu. Kesabaran, senyuman, air mata, tenaga dan pikiran tercurah di setiap perjuangan dan doamu menjadi kunci kesuksesanku di kemudian hari. I love you Yah, Bu.
14. Untuk Kedua Adikku (Fahri Dean Alvito dan M. Abyakta Hanif), terima kasih atas dukungan, doa dan semangat yang kalian berikan kepadaku. Semoga kelak kalian bisa membanggakan keluarga.
15. Untuk Tanteuku Fitria Rahayuningtiyas, terima kasih Nte atas dukungan, nasehat, semangat dan doa serta kebaikan yang telah diberikan.
16. Keluarga besar Asmoeny dan juga keluarga besar Abe yang sudah banyak membantu dan mendukung serta mendoakanku, semoga Allah SWT selalu memberikan rezeki dan kesehatan untuk kalian semua.

17. M. Donny Novansyah. Terima kasih selalu memberikan semangat, motivasi dan nasehat disaat saya mulai penat dan banyak mengeluh, serta selalu ada disaat suka dan duka saya. Semoga Allah SWT memberikan kemudahan segala urusan untukmu.
18. Sahabat-sahabat SMAku, Azka Nahdhiana, Rona Majidah, Wulan Nur Fitria, Atina Sabila Haq dan Irine Tessa Koeswandini. Terima kasih tetap setia hingga kini dan semoga hingga kita menua nanti.
19. Kelompok belajarku, Eka Nurfitriana, Azka Nahdhiana, Belika Riswana, Hesti Lesmaya Sari, Narti Cikita Dewi. Terima kasih telah mewarnai hari-hari selama kuliah, canda tawa, bantuan, motivasi, semangat, nasehat kalian semua. Sukses untuk kita semua.
20. Untuk Maila Ni'amasshodiqoh dan Ela Utami. Terima kasih atas bantuan kalian. Kalian berdua sosok teman yang baik yang pernah saya kenal.
21. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2015, Puput, Selvia, Ichsanti, Alma, Yustika, Pia, Nidev, Lunad, Fajria, Pras, Fadhiel, Pandu, Bhakti, Aji, Riana, Ratna, Aldy, Noviea dan seluruh angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas kebersamaan perjuangan selama ini.
22. Untuk kakak tingkat dan adik tingkat angkatan 2012, 2013, 2014, 2016, 2017 dan 2018 terima kasih sudah menyemangati, semangat ya kuliahnya.
23. Teman-teman seperjuangan KKN dan PPL (Raman Endra Squad). Ernia, Giti, Ulfa, Mahardini, Rahma, Syifa, Gilang, Tanzirul, dan Fabil. Terima kasih atas semangat dan doa serta kekeluargaan yang masih terjalin sampai saat ini,

banyak cerita dan pengalaman baru yang didapat selama KKN dan PPL yang menggambarkan kenangan kita yang tidak akan pernah terlupakan.

24. Teman-teman kos Asrama Tiga Dara. Mbak Meiliza, Sartika, Dian, Dewi, Fatul, Ika dan teman-teman yang lain. Terima kasih sudah banyak membantu, dukungan, semangat dan menjadi warna-warni kehidupan di kosan Asrama Tiga Dara kurang lebih 4 tahun.
25. Almamater tercinta SD Pertiwi Teladan Metro, SMP Negeri 4 Metro dan SMA Negeri 1 Metro yang sudah mengubah jalan hidupku dan menjadi pribadi saat ini.
26. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung atau tidak langsung semoga bernilai ibadah.

Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemuliaan-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 22 Maret 2019  
Penulis,

Fahra Ika Khairunnisa

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>                                       |                |
| <b>ABSTRAK</b>   |                |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b>                                  |                |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b>                                       |                |
| <b>PERSEMBAHAN</b>   |                |
| <b>MOTTO</b>   |                |
| <b>SANWACANA</b>   |                |
| <b>DAFTAR ISI</b>  |                |
| <b>DAFTAR TABEL</b>  |                |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b>                                       |                |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b>                                     |                |
| <br>   |                |
| <b>I. PENDAHULUAN</b>                                      |                |
| A. Latar Belakang Masalah .....                            | 1              |
| B. Identifikasi Masalah .....                              | 11             |
| C. Pembatasan Masalah.....                                 | 12             |
| D. Rumusan Masalah .....                                   | 13             |
| E. Tujuan Penelitian .....                                 | 14             |
| F. Manfaat Penelitian .....                                | 15             |
| G. Ruang Lingkup Penelitian .....                          | 16             |
| <br>   |                |
| <b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS</b> |                |
| A. Tinjauan Pustaka .....                                  | 17             |
| 1. Kinerja Karyawan .....                                  | 17             |
| 2. Kepuasan Kerja .....                                    | 22             |
| 3. Pengalaman Kerja .....                                  | 25             |
| 4. Kemampuan Kerja .....                                   | 27             |
| 5. Insentif .....  | 30             |
| B. Penelitian yang Relevan .....                           | 37             |
| C. Kerangka Pikir .....                                    | 40             |
| D. Paradigma Penelitian .....                              | 42             |
| E. Hipotesis .....   | 43             |



### III. METODOLOGI PENELITIAN

|   |    |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian .....                   | 44 |
| B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data ..... | 45 |
| C. Populasi dan Sampel.....                 | 47 |
| D. Variabel Penelitian .....                | 49 |
| E. Definisi Konseptual Variabel .....       | 50 |
| F. Definisi Operasional Variabel .....      | 51 |
| G. Uji Persyaratan Instrumen .....          | 52 |
| 1. Uji Validitas Angket .....               | 52 |
| 2. Uji Reliabilitas Angket .....            | 54 |
| H. Uji Persyaratan Analisis Data.....       | 57 |
| 1. Uji Linearitas Garis Regresi .....       | 57 |
| 2. Uji Multikolinearitas.....               | 59 |
| 3. Uji Autokorelasi.....                    | 60 |
| 4. Uji Heteroskedastisitas.....             | 62 |
| I. Pengujian Hipotesis .....                | 63 |

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

|   |     |
|---|-----|
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....   | 67  |
| 1. Sejarah Berdirinya Multi Paper Stationery Metro .....  | 67  |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan .....   | 68  |
| 3. Jam Kerja Karyawan.....  | 68  |
| 4. Struktur Organisasi Multi Paper Stationery Metro .....   | 69  |
| B. Gambaran Umum Responden.....   | 70  |
| C. Deskripsi Data .....   | 70  |
| 1. Data Pengalaman Kerja ( $X_1$ ).....   | 71  |
| 2. Data Kemampuan Kerja ( $X_2$ ).....  | 74  |
| 3. Data Insentif ( $X_3$ ).....   | 77  |
| 4. Data Kepuasan Kerja (Y).....   | 79  |
| 5. Data Kinerja Karyawan (Z) .....  | 82  |
| D. Uji Asumsi Klasik .....  | 86  |
| 1. Uji Linearitas Garis Regresi .....   | 86  |
| 2. Uji Multikolinearitas.....   | 88  |
| 3. Uji Autokorelasi.....  | 90  |
| 4. Uji Heteroskedastisitas .....  | 91  |
| E. Analisis Data .....  | 93  |
| F. Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur.....  | 103 |
| 1. Uji t untuk Pengujian Hipotesis secara Sendiri-sendiri/Parsial .....   | 103 |
| 1) Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja<br>(Y) Multi Paper Stationery Metro .....                      | 103 |
| 2) Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja<br>(Y) Multi Paper Stationery Metro .....                       | 104 |
| 3) Pengaruh Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)<br>Multi Paper Stationery Metro.....                               | 105 |
| 4) Hubungan antara Variabel Eksogen (Pengalaman Kerja,<br>Kemampuan Kerja dan Insentif) Multi Paper Stationery<br>Metro ..... | 106 |

|   |     |
|---|-----|
| 5) Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro .....   | 107 |
| 6) Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro .....  | 108 |
| 7) Pengaruh Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro.....  | 109 |
| 8) Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro .....   | 110 |
| 2. Uji F untuk Pengujian Hipotesis secara Simultan (Gabungan) .....   | 111 |
| 1) Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) secara Simultan (Bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Multi Paper Stationery Metro ...                        | 111 |
| 2) Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) secara Simultan (Bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro..... | 112 |
| G. Pembahasan .....   | 113 |
| 1. Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Multi Paper Stationery Metro.....  | 113 |
| 2. Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Multi Paper Stationery Metro.....   | 115 |
| 3. Pengaruh Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Multi Paper Stationery Metro .....   | 116 |
| 4. Hubungan antara Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) Multi Paper Stationery Metro .....  | 117 |
| 5. Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro .....   | 121 |
| 6. Pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro .....  | 123 |
| 7. Pengaruh Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro .....   | 124 |
| 8. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro .....   | 126 |
| 9. Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Multi Paper Stationery Metro .....  | 127 |
| 10. Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) Multi Paper Stationery Metro.....                      | 129 |
| <br>  |     |
| <b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>  |     |
| A. Kesimpulan.....  | 132 |
| B. Saran .....  | 133 |

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b>  | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 1. Target dan Pencapaian di Multi Paper Stationery Metro Periode Januari- Agustus 2018 .....      | 4              |
| 2. Data Masa Kerja Karyawan Multi Paper Stationery Metro .....                                    | 5              |
| 3. Data Kemampuan Kerja Karyawan Multi Paper Stationery Metro .....                               | 7              |
| 4. Data Insentif Multi Paper Stationery Metro pada Bulan Agustus 2018 .....                       | 8              |
| 5. Data <i>Turnover</i> Karyawan karena Undur Diri di Multi Paper Stationery Metro 2018 .....     | 9              |
| 6. Hasil Wawancara terhadap 10 Karyawan Multi Paper Stationery Metro Tentang Kepuasan Kerja ..... | 10             |
| 7. Penelitian yang Relevan .....  | 37             |
| 8. Data Jumlah Karyawan Multi Paper Stationery Metro .....  | 48             |
| 9. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....   | 51             |
| 10. Uji Reliabilitas Angket Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) .....                                      | 55             |
| 11. Uji Reliabilitas Angket Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) .....                                       | 56             |
| 12. Uji Reliabilitas Angket Insentif ( $X_3$ ) .....  | 56             |
| 13. Uji Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja ( $Y$ ) .....  | 56             |
| 14. Uji Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan ( $Z$ ) .....  | 57             |
| 15. Tabel Analisis Varians Anova .....  | 58             |
| 16. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) .....                                | 72             |
| 17. Kategori Variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) .....  | 73             |
| 18. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) .....                                 | 75             |
| 19. Kategori Variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) .....   | 76             |
| 20. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif ( $X_3$ ) .....  | 78             |
| 21. Kategori Variabel Insentif ( $X_3$ ) .....  | 79             |
| 22. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) .....                                    | 81             |
| 23. Kategori Variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) .....  | 82             |
| 24. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan ( $Z$ ) .....                                  | 84             |
| 25. Kategori Variabel Kinerja Karyawan ( $Z$ ) .....  | 85             |
| 26. Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas Garis Regresi .....   | 88             |
| 27. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas .....  | 89             |
| 28. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas .....  | 92             |

## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b>   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 1. Paradigma Penelitian .....                                 | 42             |
| 2. Diagram Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....               | 65             |
| 3. Struktur Organisasi Multi Paper Stationery Metro .....     | 69             |
| 4. Kurva Uji <i>Durbin Watson</i> .....                       | 91             |
| 5. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian ..... | 93             |
| 6. Model Persamaan Dua Jalur .....                            | 94             |
| 7. Substruktur 1 .....  | 94             |
| 8. Substruktur 2 .....  | 95             |
| 9. Substruktur 1 .....  | 97             |
| 10. Substruktur 2 .....                                       | 100            |
| 11. Diagram jalur lengkap.....                                | 102            |

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Angket
2. Angket Penelitian
3. Uji Validitas Pengalaman Kerja ( $X_1$ )
4. Uji Validitas Kemampuan Kerja ( $X_2$ )
5. Uji Validitas Insentif ( $X_3$ )
6. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)
7. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Z)
8. Uji Reliabilitas 15 Responden dengan SPSS
9. Rekapitulasi Angket Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z)
10. Uji Linearitas Garis Regresi
11. Uji Multikolinearitas
12. Uji Autokorelasi
13. Uji Heteroskedastisitas
14. Uji Hipotesis Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
15. Hubungan antara Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dengan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dengan Insentif ( $X_3$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) dengan Insentif ( $X_3$ )
16. Uji Hipotesis Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)
17. Surat Izin Penelitian Pendahuluan
18. Surat Izin Penelitian
19. Surat Balasan

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2015: 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melihat dari pengalaman kerja, pelatihan kerja yang sesuai dengan kemampuan, dan pemberian insentif. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja, pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektivitas efisiensi kerja karyawan guna menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mendorong peningkatan kerja karyawan yaitu, kemampuan kerjanya. Dengan cara meningkatkan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan, tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan dan distribusi. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau lembaga tertentu. Menurut Samsudin (2009: 33) pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Selain itu juga faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2015: 89) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan dalam suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Penelitian ini menyorot pada kinerja karyawan pada perusahaan milik perseorangan, yaitu Multi Paper Stationery Metro. Perusahaan ini bergerak dibidang perdagangan barang. Apabila dilihat dari produktivitasnya, perusahaan ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi di dalamnya. Berikut tabel target dan pencapaian yang peneliti peroleh sebagai berikut.



**Tabel 1. Target dan Pencapaian di Multi Paper Stationery Metro Periode Januari-Agustus 2018**

| No | Bulan    | Target           | Pencapaian       |
|----|----------|------------------|------------------|
|    |          | Omset            |                  |
| 1  | Januari  | Rp 3.647.222.204 | Rp 3.678.907.761 |
| 2  | Februari | Rp 3.494.528.610 | Rp 3.160.559.088 |
| 3  | Maret    | Rp 3.833.307.811 | Rp 3.489.722.660 |
| 4  | April    | Rp 3.229.627.978 | Rp 3.355.252.873 |
| 5  | Mei      | Rp 2.812.333.247 | Rp 2.754.569.613 |
| 6  | Juni     | Rp 2.337.968.364 | Rp 2.592.874.866 |
| 7  | Juli     | Rp 5.240.181.805 | Rp 5.241.623.464 |
| 8  | Agustus  | Rp 4.557.921.957 | Rp 3.524.716.727 |

*Sumber: Multi Paper Stationery Metro, 2018*

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa target dan pencapaian di Multi Paper Stationery Metro mengalami fluktuasi. Perusahaan telah menetapkan target rata-rata yang harus dicapai untuk dapat dinilai telah optimal, sedangkan kinerja karyawan berdasarkan tabel di atas masih ada yang belum mencapai nilai yang telah ditetapkan sehingga masih kurang optimal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang masih kurang. Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang optimal, yang pertama masih banyak ditemukan karyawan yang pengalamannya belum memadai. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum dapat menyelesaikan pekerjaannya, padahal dengan memiliki pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam kelancaran saat bekerja dan bisa mengerjakan tugas tanpa perlu menunggu perintah. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki tidak terlepas dari masa kerja mereka. Salah satu indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001) adalah lama waktu/masa kerja.

**Tabel 2. Data Masa Kerja Karyawan Multi Paper Stationery Metro**

| No           | Masa Jabatan (Tahun) | Jumlah Karyawan |
|--------------|----------------------|-----------------|
| 1            | < 1 – 1              | 19              |
| 2            | 2                    | 3               |
| 3            | 3                    | 3               |
| 4            | 4                    | 4               |
| 5            | 5                    | 0               |
| 6            | 6                    | 5               |
| 7            | 7                    | 3               |
| 8            | 8                    | 2               |
| 9            | 9                    | 0               |
| 10           | > 10                 | 9               |
| <b>Total</b> |                      | <b>48</b>       |

*Sumber: Multi Paper Stationery Metro, 2018*

Pada Tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan dengan masa kerja < 1 - 1 tahun sebanyak 19 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan dengan masa kerja tersebut masih kurang dari karyawan– karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama. Menurut Ardana (dalam Witya Candra 2016) mengungkapkan adanya kecenderungan bahwa semakin lama bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat dari Robbins (2008) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan.

Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan (Hartini, 2008).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal yaitu, terlihat dari kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja karyawan bisa dilihat dari beberapa indikator yang perlu diperhatikan. Yang pertama mengenai pendidikan karyawan tersebut, tentunya dengan pendidikan yang semakin tinggi akan membuat karyawan tersebut semakin kompeten dalam mengerjakan tugasnya, kedua yaitu pengalaman kerja karyawan sangat perlu dalam pengerjaan kegiatan perusahaan, karyawan yang berpengalaman dalam bidangnya tentunya juga bisa membantu karyawan yang baru bekerja di sana agar pekerjaannya bisa dikerjakan lebih baik.

Yang ketiga, kesanggupan karyawan dalam bekerja perlu dilihat, apabila karyawan tersebut tidak sanggup maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah peneliti lakukan mengenai kemampuan kerja karyawan didapat sebagai berikut.

**Tabel 3. Data Kemampuan Kerja Karyawan Multi Paper Stationery Metro**

| Variabel Kemampuan   | Alternatif Jawaban  |     |       |     |
|--|---------------------|-----|-------|-----|
|  | Ya                  |     | Tidak |     |
|  | F                   | (%) | F     | (%) |
| Karyawan sering mengalami kesulitan dalam bekerja                              | 8                   | 80% | 2     | 20% |
| Karyawan sanggup melaksanakan masa kerja/waktu kerja yang diberikan perusahaan | 6                   | 60% | 4     | 40% |
| Karyawan sudah berpengalaman di perusahaan                                     | 4                   | 40% | 6     | 60% |
| Karyawan selalu fokus dalam bekerja  | 7                   | 60% | 3     | 30% |
| <b>Total</b>   | <b>10 responden</b> |     |       |     |

*Sumber: Multi Paper Stationery Metro, 2018*

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada Multi Paper Stationery Metro mengenai kemampuan kerja karyawan. Masih banyak pegawai yang sering mengalami kesulitan dalam bekerja, yaitu sebesar 80%. Masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman yang tinggi di Multi Paper Stationery Metro yaitu sebesar 60%, padahal jika pengalaman bekerja baik bisa berimbas terhadap kinerja yang lebih baik.

Selain dua faktor di atas, pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan tentu akan menjadi dorongan dan semangat agar mereka lebih meningkatkan kinerja mereka. Menurut Panggabean (dalam Yani, 2012: 146) insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melalui standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan pada Multi Paper Stationery Metro diperoleh data mengenai insentif di Multi Paper Stationery Metro untuk semua bagian divisi karyawan sebagai berikut.

**Tabel 4. Data Insentif Multi Paper Stationery Metro pada Bulan Agustus 2018**

| <b>Kategori</b> | <b>Jumlah Nilai</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|-----------------|---------------------|------------------|-------------------|
| Tinggi          | >Rp 250.000,00      | 11               | 22,91%            |
| Sedang          | Rp 250.000,00       | 14               | 29,16%            |
| Rendah          | 0 - Rp 150.000,00   | 23               | 47,91%            |
| <b>Jumlah</b>   |                     | <b>48</b>        | <b>100</b>        |

*Sumber: Multi Paper Stationery Metro, 2018*

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa karyawan yang memperoleh insentif dalam kategori tinggi hanya 22,91% hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif yang diterima karyawan Multi Paper Stationery Metro yang diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Penentuan jumlah insentif kerja karyawan sepenuhnya ditentukan oleh pihak Multi Paper Stationery Metro.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja. Sistem yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat membuat suasana senang, dengan begitu karyawan mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan lebih efisien serta semangat.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan

dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kenyamanan karyawan berada di dalam perusahaan, *turnover* karyawan perusahaan merupakan salah satu unsur-unsur dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan. Tingkat *turnover* perusahaan dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Data *Turnover* Karyawan karena Undur Diri di Multi Paper Stationery Metro 2018**

| No | Bulan    | Keluar (Orang) |
|----|----------|----------------|
| 1  | Januari  | 0              |
| 2  | Februari | 0              |
| 3  | Maret    | 0              |
| 4  | April    | 1              |
| 5  | Mei      | 0              |
| 6  | Juni     | 3              |
| 7  | Juli     | 0              |
| 8  | Agustus  | 2              |

*Sumber: Multi Paper Stationery Metro, 2018*

Pada Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 dari bulan Januari sampai bulan Agustus terdapat 6 karyawan keluar dikarenakan undur diri pada Multi Paper Stationery Metro. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan Multi Paper Stationery Metro ini. Selain itu kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri, untuk mengetahui aspek yang dirasakan oleh karyawan mengenai kepuasan kerja itu sendiri perlu dilakukan wawancara, karena melalui wawancara kita dapat mengetahui secara langsung kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sudah cukup baik atau belum. Dengan demikian berikut peneliti melakukan wawancara singkat pada 10 orang karyawan Multi Paper Stationery Metro ini mengenai

beberapa aspek yang dirasakan oleh karyawan Multi Paper Stationery Metro ini mengenai kepuasan kerja, berikut tabel hasil wawancaranya.

**Tabel 6. Hasil Wawancara terhadap 10 Karyawan Multi Paper Stationery Metro Tentang Kepuasan Kerja**

| No | Pertanyaan  | Tanggapan |            |            |
|----|---|-----------|------------|------------|
|    |   | Puas      | Cukup Puas | Tidak Puas |
| 1  | Apakah besarnya upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.              | 1         | 2          | 7          |
| 2  | Apakah hubungan antara rekan kerja berjalan harmonis sesuai dengan apa yang diharapkan. | 2         | 3          | 5          |
| 3  | Apakah fasilitas yang diberikan cukup menunjang pekerjaan.                              | 1         | 4          | 5          |
| 4  | Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.                                | 1         | 3          | 6          |
| 5  | Apakah hubungan atasan sangat baik sesuai yang diharapkan.                              | 0         | 7          | 3          |

*Sumber: Multi Paper Stationery Metro, 2018*

Berdasarkan Tabel 6 hasil wawancara terhadap 10 karyawan Multi Paper Stationery Metro mengenai beberapa indikator kepuasan kerja, masih terdapat ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat persentase yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa Multi Paper Stationery Metro perlu meninjau ulang kembali tentang kepuasan kerja karyawannya. Multi Paper Stationery Metro belum melakukan survey kepuasan kerja kepada karyawan sehingga perusahaan tidak tahu apakah para karyawannya merasa senang atau tidak terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

Hal ini menyebabkan timbulnya permasalahan karena belum terlaksananya monitoring dan evaluasi karyawan yang baik. Monitoring dan evaluasi berperan penting terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada

karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang penting sebagai salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Multi Paper Stationery Metro”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kurang adanya perhatian terhadap sumber daya manusia Multi Paper Stationery Metro.
2. Pengalaman kerja karyawan Multi Paper Stationery Metro masih tergolong rendah, hal ini tampak masih banyak karyawan yang masa kerjanya belum lama.
3. Kurangnya pengalaman kerja membuat karyawan bekerja kurang maksimal.



4. Kemampuan kerja karyawan Multi Paper Stationery Metro yang masih kurang pada bidang pekerjaannya, hal ini tampak masih banyak karyawan yang mengalami kesulitan pada bidang pekerjaannya.
5. Program insentif yang diberikan tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat dalam meningkatkan kinerjanya.
6. Besaran insentif yang tidak merata menimbulkan cemburu sosial antara karyawan, dan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.
7. Kinerja karyawan di Multi Paper Stationery dalam pencapaiannya belum optimal, hal ini tampak dari penurunan target pencapaian perusahaan, karyawan yang dinilai tidak disiplin waktu, kurang bertanggung jawab, dan kurang memiliki inisiatif yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.
8. Rendahnya tingkat kepuasan kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam bekerja yang belum sesuai dengan keinginan karyawan Multi Paper Stationery Metro.
9. Menurunnya kinerja karyawan karena belum tercapainya kepuasan kerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ), Kepuasan Kerja ( $Y$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Z$ ). Tujuan pembatasan masalah ini adalah agar penelitian ini lebih terarah, sehingga penelitian ini bisa menjadi penelitian yang relevan dan gambaran yang diperoleh lebih jelas dengan data yang akurat.

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

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro?
2. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro?
4. Apakah ada hubungan antara pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif Multi Paper Stationery Metro?
5. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro?
6. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro?
7. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro?
8. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro?
9. Apakah ada pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro?
10. Apakah ada pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro?

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
4. Untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif Multi Paper Stationery Metro.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
6. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
7. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
9. Untuk mengetahui pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
10. Untuk mengetahui pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.

## **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, maka peneliti ini diharapkan dapat.

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai pembaharuan pemikiran tentang mengelola sumber daya manusia dan sebagai pijakan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi penulis**

Dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut.

#### **b. Bagi perusahaan**

Memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan kinerjanya.

#### **c. Bagi pihak dari luar perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi pihak lain yang menghadapi masalah serupa.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut.

### 1. Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengalaman kerja ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ), kepuasan kerja ( $Y$ ), dan kinerja karyawan ( $Z$ ).

### 2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Multi Paper Stationery Metro.

### 3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Multi Paper Stationery Metro.

### 4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018/2019.

### 5. Disiplin Ilmu

Penelitian ini menggunakan disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

## II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Kinerja Karyawan

##### 1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang mempengaruhi seberapa besar karyawan tersebut memberikan kontribusinya kepada suatu entitas. Menurut Mangkunegara (2015: 67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2011: 170) juga mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi”.

Kinerja karyawan biasanya dilakukan pengukuran melalui kualitas dan kuantitas berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut selama bekerja di suatu perusahaan.

## 1.2 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja Karyawan

Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja atau lebih efektif dimasa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Menurut Mardiasmo (2009: 122) menjelaskan bahwa tujuan kinerja adalah.

1. Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik (*top down* dan *bottom up*).
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan non finansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.
3. Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai *goal congruence*.
4. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Menurut Mardiasmo (2009: 122) menjelaskan bahwa manfaat kinerja antara lain.

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
2. Memberikan arahan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

3. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
4. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang disepakati

### 1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964: 484) yang dikutip oleh Mangkunegara (2015: 67) yang menyatakan bahwa.

*“Human Performance = ability + motivation*

*Motivation = attitude = situation*

*Ability = Knowledge = skill.”*

Menurut Gibson (2008: 123-124) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. 3) Faktor organisasi.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut.

- 1) Kualitas dan Kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).



- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

#### **1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja individu dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu tersebut.

Menurut Robbins (2008: 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain.

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian.

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas pekerjaan

berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada dalam organisasi.

## 2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dijadikan sebagai tolak ukur mengenai seberapa cepat pegawai dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

## 3. Ketepatan Waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain.

## 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian

Merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian juga

menggambarkan kedalaman komitmen kerja, yaitu suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab kerja dengan kantor.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Dalam mencapai tujuan perusahaan salah satu hal yang harus dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Ini merupakan salah satu kunci pendorong kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014: 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2016: 415) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima. Menurut Mangkunegara (2015: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap seorang individu. Ini dikarenakan perasaan dan keinginan yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda sesuai dengan penilaian individunya. Perasaan yang ditimbulkan dari penilaian

terhadap pekerjaannya harus diciptakan sebaik mungkin oleh pimpinan agar moral kerja, dedikasi, kedisiplinan, serta kinerja karyawan meningkat. Pimpinan dapat lebih memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal-hal tersebut berupa balas jasa yang adil, penempatan yang sesuai, berat ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, fasilitas, sifat pekerjaan serta sikap pimpinan pada perusahaan tersebut. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi tentu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Berbeda dengan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, mereka akan cenderung menunjukkan sikap dan perilaku negatif bahkan dapat menimbulkan frustrasi pada saat tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan berhubungan dengan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya.

## **2.2 Penyebab Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi lima faktor menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2016: 417-418), yaitu sebagai berikut.

- a. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)  
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- b. *Discrepancies* (perbedaan)  
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
- c. *Value Attainment* (pencapaian nilai)  
Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. *Equity* (keadilan)  
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- e. *Dispositional/Genetic Components* (komponen genetik)  
Beberapa rekan kerja atau teman tampak tidak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

### 2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Penilaian seorang karyawan tentang seberapa besar ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya didasari oleh beberapa faktor. Faktor-faktor (indikator) tersebut menurut Robbins (2008: 108) yaitu:

1. Sifat pekerjaan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak.
2. Pengawasan, fleksibilitas pengawasan dan sejauh mana perhatian serta penghargaan yang diterima.
3. Bayaran saat ini, kecukupan atas imbalan/bayaran yang diterima.
4. Peluang promosi, kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja merupakan faktor yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

### **3. Pengalaman Kerja**

#### **3.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi (Knoers dan Haditono dalam Singgih dan Bawono, 2010: 6).

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 (Foster, 2001: 40).

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### 3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Handoko (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut.

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

### 3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu.

1. Lama waktu/masa kerja.  
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.  
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.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.  
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan (Foster, 2001).

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 lancar setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap 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 menghadapi, 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.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

#### **4. Kemampuan Kerja**

##### **4.1 Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan



yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Robbins (2008: 57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang". Kemampuan terdiri atas 2 faktor, yaitu.

1. Kemampuan Intelektual  
Yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar, dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan Fisik  
Kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berkaitan dengan karakter individu karena setiap individu pasti memiliki kemampuan tetapi tingkat kemampuannya berbeda, meliputi antara lain pengetahuan, pengalaman, keterampilan, bakat, kepribadian dan pendidikan. Oleh karena itu, perlunya penyesuaian antara kemampuan individu dengan pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan kinerja individual sumber daya manusia organisasi. Keseluruhan kemampuan individual pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

## 4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja tidak hanya menyangkut kemampuan fisik, tetapi kemampuan atau kesiapan dan kesanggupan mental seseorang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Pada dasarnya kemampuan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Wungu (dalam Achmad Fauzi, 2010) menunjuk adanya sembilan kriteria faktor pengukuran kemampuan kerja karyawan, yaitu.

1. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
3. *Defined specific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
6. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
7. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
8. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
9. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

## 4.3 Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator kemampuan kerja. Menurut Blanchard dan Hersey (dalam Diah Ayu et. al., 2013), yaitu.

1. Kemampuan Teknik, dengan sub-sub indikator penugasan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, mematuhi peraturan tugas atau pekerjaan.

2. Kemampuan Konseptual, dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
3. Kemampuan Sosial, dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk berempati.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi.

## **5. Insentif**

### **5.1 Pengertian Insentif**

Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materiil dan non materiil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif.

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tapi bersifat pribadi maka mereka akan merasa

ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja. Terdapat beberapa pengertian insentif menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2015: 89) insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Yani (2012: 146) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

## **5.2 Jenis-jenis Insentif**

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan

oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Siagian Sondang P. (2008: 268), jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain.

1. Rencana insentif individu
2. Rencana insentif kelompok

Penggolongan insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Rencana insentif individu, yang termasuk dalam kelompok Insentif individu adalah.
  - a. *Piece work* (upah per *output*) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
  - b. *Production bonus* (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
  - c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
  - d. *Executives incentives* (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan,

misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

- e. *Maturity curve* (kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

## 2. Rencana insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

### 5.3 Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Menurut Sarwoto (2010: 156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu.

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Insentif Material
  - a. Insentif dalam bentuk uang
    - 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi bagian para pihak yang menerima bonus.
    - 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
    - 3) *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa.
  - a. Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
  - b. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain.

- 1) Pembuatan rumah dinas
- 2) Pengobatan secara gratis
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 5) Biaya pindah



- 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

## 2. Insentif non material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain.

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

### 5.4 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Yani (2012: 146) pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu, yaitu:

- 1) Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi
- 2) Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan
- 3) Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan
- 4) Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya
- 5) Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok

Jadi, pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.

## B. Penelitian yang Relevan

Beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7. Penelitian yang Relevan**

| Penulis                            | Judul  | Hasil Penelitian  |
|------------------------------------|--|---|
| Dewi Nurul Rohana (2014)           | Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Taruna Sejahtera              | Berdasarkan penelitian ini kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja ( $t_{hitung} 3,908 > 1,30$ Sig 0,000)  |
| Virginia Maulidiah Septiani (2015) | Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksaan Keuangan | Berdasarkan penelitian ini pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $F_{hitung} 7,316 > \text{nilai } F_{tabel} \text{ yaitu } 2,60$ ). |
| Rahmat Roki Sanjaya (2016)         | Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas   | 1. Ada pengaruh langsung Insentif terhadap  |

Tabel 7. (Lanjutan)

| Penulis  | Judul  | Hasil Penelitian   |
|--|--|--|
| Sanjaya (2016)   | Kerja Karyawan Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara | <p>Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.ASKRINDO. Hal ini dibuktikan dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau 5,111 &gt;1990 dan sig. 0,000 &lt; 0,05 maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima.</p> <p>2. Ada pengaruh langsung Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASKRINDO. Hal ini dibuktikan dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau 5,111 &gt;1990 dan sig. 0,000 &lt; 0,05 maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima. ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASKRINDO. Hal ini dibuktikan dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau 5,219 &gt;1990 dan sig. 0,000 &lt; 0,05 maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima. ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASKRINDO. Hal ini dibuktikan dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau 5,219 &gt;1990 dan sig. 0,000 &lt; 0,05 maka <math>H_0</math> di tolak dan <math>H_1</math> diterima.</p> |
| Ardika Sulaeman (Jurnal Trikonomika, Volume 13, No. 1 Juni 2014, Hal 91-1                      | Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang         | Pengaruh lama kerja (pengalaman kerja) terhadap produktivitas diuji dengan membandingkan $t_{hitung}$ sebesar 8,595 dengan $t_{tabel}$ sebesar 1,976.  |
| Ardika Sulaeman (Jurnal Trikonomika, Volume 13, No. 1 Juni 2014, Hal 91-1 100, ISSN 1441-514X) | Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang         | Pengaruh lama kerja (pengalaman kerja) terhadap produktivitas diuji dengan membandingkan $t_{hitung}$ sebesar 8,595 dengan $t_{tabel}$ sebesar 1,976. Dalam hal ini $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas   |

Tabel 7. (Lanjutan)

| Penulis   | Judul  | Hasil Penelitian   |
|---|--|--|
| Bagus Jaka Sugiharta<br>(E-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Vol 7, No. 2, Tahun 2017)  | Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017                                | karyawan.<br>$t_{hitung}$ dari variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) sebesar 2.202, jika dibandingkan dengan $t_{tabel}$ $dF = N - K$ , dimana N adalah jumlah data sedangkan K adalah banyaknya variabel, $dF = 95 - 3$ yaitu 1.66140 maka $2.202 > 1.66140$ $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, ada pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) kepada kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.212 atau apabila kemampuan kerja meningkat nilainya sebanyak satu, maka kinerja member akan meningkat sebesar 0.212. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara kemampuan kerja terhadap kinerja. |
| Yunikewaty<br>( <i>Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy, Vol. 8, No. 3, May 2017, ISSN 2039-2117</i> ) | The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province | Hypotesis testing on the effect of ability on performance showed coefficient values of direct effect of ability on employee's performance is at 0.20049 with $T_{statistics} > T_{Table}$ ( $2.809 > 1.96$ ), meaning that there is a significant effect of ability on employee's performance. It indicates that the hypothesis "training gives positive effect on the performance of Disaster Management Bureau employee of Central Kalimantan Province" is accepted. The results of analysis showed the presence of training can improve the performance of Disaster Management Bureau employee of Central Kalimantan Province.  |

Sumber: Digilib Unila dan Google Scholar

### C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2011). Kinerja karyawan merupakan hal yang mempengaruhi seberapa besar karyawan tersebut memberikan kontribusinya kepada suatu entitas atau perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Pada perusahaan Multi Paper Stationery Metro, kinerja karyawan masih kurang terlihat dari jumlah target pencapaian dan realisasi yang ditetapkan perusahaan tersebut hasilnya fluktuasi. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini terdapat variabel eksogen yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ). Ada satu variabel endogen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan ( $Z$ ), serta ada satu variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini sependapat yang dikemukakan oleh Robbins (2008) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan

pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan”.

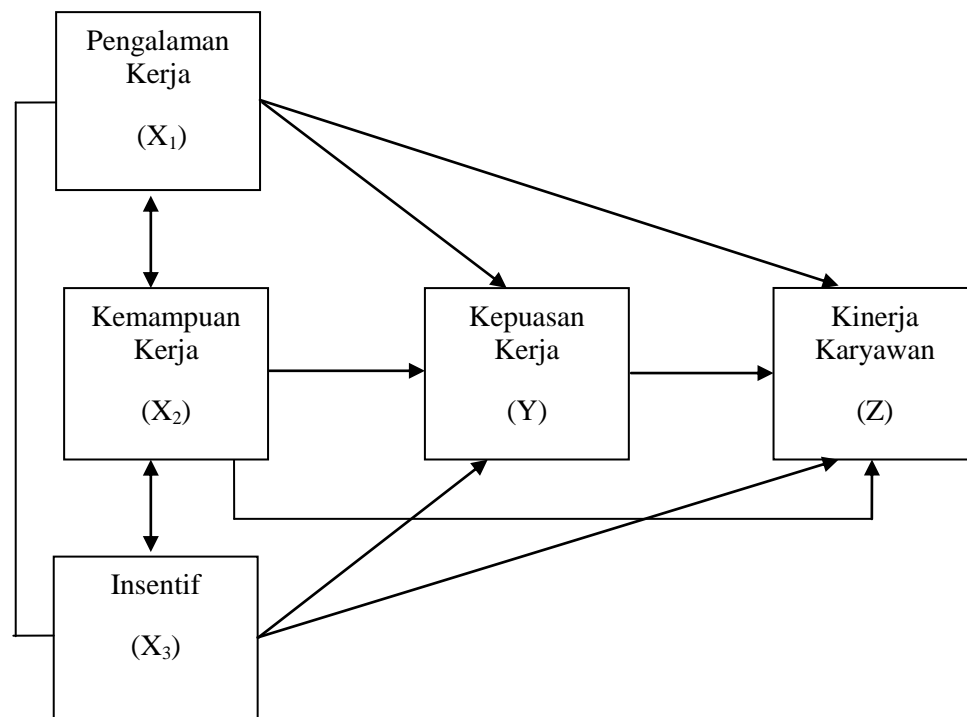
Kemampuan kerja dari karyawan juga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena dengan memiliki kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Hal ini didukung dengan teori Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2015: 67) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 11-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja di perusahaan. Hal ini didukung oleh Mangkunegara (2015: 89) insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sependapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011: 202) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dicerminkan oleh moral kerja karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

#### D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat dibuat paradigma penelitian untuk Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ) sebagai variabel eksogen, Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebagai variabel *intervening* dan Kinerja Karyawan ( $Z$ ) sebagai variabel endogen, ini dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

## **E. Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berpikir, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut.

1. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
2. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
3. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
4. Ada hubungan antara pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif Multi Paper Stationery Metro.
5. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
6. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
7. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
9. Ada pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
10. Ada pengaruh simultan pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.



### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Menurut Sujarwo dan Basrowi (2009: 96) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya, sedangkan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2015: 12) Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Multi Paper Stationery Metro.

## **B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Data merupakan suatu sumber yang sangat dibutuhkan oleh peneliti, untuk memperoleh data yang akurat dari sebuah penelitian. Sumber data terdiri dari dua, yaitu sebagai berikut.

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Menurut Sekaran (2011) berdasarkan sifatnya terdiri dari dua macam antara lain sebagai berikut.

#### **a. Data Kualitatif**

Data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak terstruktur sehingga hasil data yang dikumpulkan bervariasi. Data yang diambil bersumber dari karyawan Multi Paper Stationery Metro yang menjadi subjek penelitian diberi kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil-hasil kuisioner, dan informasi-informasi penunjang penelitian.

#### **b. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif, bertolak belakang dengan data kualitatif. Data kuantitatif bersifat terstruktur. Ragam data yang diperoleh cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dipahami.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari penelitian yang sudah ada seperti penelitian terdahulu, web, internet, profil perusahaan dan studi perpustakaan terkait penunjang penelitian. Data sekunder dibagi lagi menjadi dua meliputi.

#### **1. Data Internal**

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

## 2. Data Eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diberikan mengenai Multi Paper Stationery Metro. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

### 1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati gejala-gejala yang ada di lapangan pada saat mengadakan penelitian pendahuluan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder karyawan yang akan dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian.

### 2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada responden. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

### 3. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang disajikan berupa kuesioner tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah ada alternatif jawaban sebelumnya, sehingga

responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban. Diharapkan responden dapat memberikan respon berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Penyebaran kuisioner ini merupakan cara yang sangat efisien, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuisioner yang akan disebarakan harus diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **4. Dokumentasi**

Pengumpulan data dokumenter biasanya dipakai dengan tujuan melengkapi catatan atau lampiran-lampiran yang diperlukan untuk memperkuat data yang ada.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi diartikan sebagai keseluruhan pengamatan yang menjadi perhatian. Populasi dibedakan menjadi dua, yaitu populasi terbatas dan populasi tidak terbatas. Menurut Sugiyono (2015: 117) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Multi Paper Stationery Metro yang berjumlah 48 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 8. Data Jumlah Karyawan Multi Paper Stationery Metro**

| No | Jabatan                            | Jumlah (orang) |
|----|------------------------------------|----------------|
| 1  | Manager Pemasaran                  | 1              |
| 2  | Manager Operasional                | 1              |
| 3  | Manager Adm. Dan Keuangan          | 1              |
| 4  | Kepala Cabang                      | 1              |
| 5  | Kasir                              | 3              |
| 6  | Asisten Kepala Toko                | 1              |
| 7  | Fakturis Penjualan                 | 2              |
| 8  | <i>Head Sales Counter</i>          | 1              |
| 9  | <i>Sales Counter</i>               | 2              |
| 10 | <i>Sales Taking Order</i>          | 3              |
| 11 | <i>Sales Marketing</i>             | 3              |
| 12 | Kepala Gudang                      | 1              |
| 13 | Wakil Kepala Gudang                | 1              |
| 14 | Admin Gudang                       | 1              |
| 15 | Kolektor                           | 1              |
| 16 | Pramuniaga                         | 4              |
| 17 | <i>Helper</i>                      | 8              |
| 18 | <i>Co Operator Cutting Machine</i> | 1              |
| 19 | <i>Operator Cutting Machine</i>    | 2              |
| 20 | Sales/Marketing                    | 2              |
| 21 | <i>Driver</i>                      | 7              |
| 22 | OB                                 | 1              |
|    | <b>Jumlah</b>                      | <b>48</b>      |

Sumber: Multi Paper Stationery Metro, 2018

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil poulasi yang akan diteliti. Senada dengan pendapat Sugiyono (2015: 118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015: 124). Berdasarkan uraian di atas, banyaknya sampel sama besarnya dengan jumlah populasi yakni sebanyak 48 karyawan.

## **D. Variabel Penelitian**

Penelitian merupakan sebuah proses ilmiah dan sistematis untuk mengetahui segala sesuatu yang diinginkan. Banyak komponen yang harus diperhatikan, salah satunya mengenai objek yang akan diteliti yang disebut variabel penelitian. Jika tanpa itu maka proses penelitian tidak berjalan. Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 60). Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **1. Variabel Eksogen (*Exogenous Variabel*)**

Variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Tiga variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ).

### **2. Variabel Intervening**

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel eksogen dengan variabel endogen, sehingga variabel eksogen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel endogen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 3. Variabel Endogen (*Endogenous Variabel*)

Variabel endogen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Z$ ).

## E. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel ini merupakan penjelasan dari variabel masing-masing yang digunakan dalam penelitian. Definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut.

### 1. Pengalaman Kerja ( $X_1$ )

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### 2. Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### 3. Insentif ( $X_3$ )

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

## 4. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

## 5. Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## F. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 9. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

| No | Variabel         | Indikator   | Skala   |
|----|------------------|---|---|
| 1  | Pengalaman kerja | 1. Lama waktu/Masa kerja<br>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki<br>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan<br>(Foster, 2001) | Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i> |
| 2  | Kemampuan kerja  | 1. Kemampuan Teknis<br>2. Kemampuan Konseptual<br>3. Kemampuan Sosial<br>(Diah Ayu: 2013)   | Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i> |
| 3  | Insentif         | 1. Insentif Material<br>2. Insentif Non Material<br>(Sarwoto, 2010)   | Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i> |
| 4  | Kinerja Karyawan | 1. Kualitas<br>2. Kuantitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Efektivitas<br>5. Kemandirian<br>(Robbins: 2008)  | Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i> |
| 5  | Kepuasan Kerja   | 1. Sifat pekerjaan<br>2. Pengawasan<br>3. Bayaran saat ini<br>4. Peluang Promosi<br>5. Hubungan dengan rekan kerja<br>(Robbins: 2008)                 | Interval dengan pendekatan <i>semantic differential</i> |



## G. Uji Persyaratan Instrumen

Alat ukur atau instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau non test (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrumen ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$N$  = Jumlah sampel yang diteliti

$X$  = Jumlah skor X

$Y$  = Jumlah skor y

$XY$  = Jumlah sampel antara X dan Y

(Arikunto dalam Rusman, 2016: 65)

Menurut Rusman (2016: 65) kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka angket pengukuran tersebut valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket pengukuran tersebut tidak valid.

Berdasarkan perhitungan data yang diperoleh dari hasil uji coba angket pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $Y$  dan  $Z$  kemudian dihitung dengan SPSS. Hasil perhitungan kemudian dicocokkan dengan  $r_{\text{tabel}}$  *Product Moment* dengan  $\alpha = 0,05 = 0,514$  maka diketahui hasil perhitungan sebagai berikut.

1) Pengalaman Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket pengalaman kerja dari 10 pernyataan terdapat 8 pernyataan yang valid (1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, dan 10) dan 2 pernyataan yang tidak valid (5 dan 8) dengan  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  ( $0,359 < 0,514$  dan  $0,065 < 0,514$ ). Dikarenakan terdapat kalimat atau kata-kata yang bermakna ganda pada item ke 8 dan 10, dalam penelitian ini pernyataan tersebut didrop atau tidak digunakan. Demikian angket yang digunakan untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini berjumlah 8. Untuk lebih jelasnya lihat lampiran.

2) Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket kemampuan kerja dari 8 pernyataan semua pernyataan valid. Demikian angket yang digunakan untuk variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini berjumlah 8. Untuk lebih jelasnya lihat lampiran.

3) Insentif ( $X_3$ )

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket insentif dari 6 pernyataan semua pernyataan valid. Demikian angket yang digunakan untuk variabel insentif dalam penelitian ini berjumlah 6. Untuk lebih jelasnya lihat lampiran.

#### 4) Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket kepuasan kerja dari 13 pernyataan terdapat 10 pernyataan yang valid (1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13) dan 3 pernyataan yang tidak valid (6, 9 dan 11) dengan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $0,386 < 0,514$ ,  $0,453 < 0,514$  dan  $0,399 < 0,514$ ). Dikarenakan terdapat kalimat atau kata-kata yang bermakna ganda pada item ke 6, 9 dan 11, dalam penelitian ini pernyataan tersebut didrop atau tidak digunakan. Demikian angket yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini berjumlah 10. Untuk lebih jelasnya lihat lampiran.

#### 5) Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan kriteria tersebut, hasil pengujian validitas angket kinerja karyawan dari 10 pernyataan terdapat 8 pernyataan yang valid (2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, dan 10) dan 2 pernyataan yang tidak valid (1 dan 8) dengan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $0,442 < 0,514$  dan  $0,331 < 0,514$ ). Dikarenakan terdapat kalimat atau kata-kata yang bermakna ganda pada item ke 1 dan 8, dalam penelitian ini pernyataan tersebut didrop atau tidak digunakan. Demikian angket yang digunakan untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini berjumlah 8. Untuk lebih jelasnya lihat lampiran.

## 2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus *alpha cronbach*, sebagai berikut.

$$r_{11} = \left( \frac{n}{(n-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan:

R11 = reliabilitas instrument

N = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varians total (Rusman, 2016: 71)

Kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 0,05 dan  $dk = n$  maka angket memenuhi syarat reliabel, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak reliabel.

Kemudian hasilnya dibandingkan dengan interpretasi nilai besarnya.

1. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = Sangat tinggi
2. Antara 0,600 sampai dengan 0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400 sampai dengan 0,6999 = Cukup
4. Antara 0,200 sampai dengan 0,3999 = Rendah
5. Antara 0,000 sampai dengan 0,1999 = Sangat rendah  
(Rusman, 2015: 42)

**Tabel 10. Uji Reliabilitas Angket Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| ,864                          | 8          |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018*

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil *r Alpha* sebesar 0,864. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 11. Uji Reliabilitas Angket Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| ,829                          | 8          |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018*

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil *r Alpha* sebesar 0,829. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 12. Uji Reliabilitas Angket Insentif (X<sub>3</sub>)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| ,757                          | 6          |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018*

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil *r Alpha* sebesar 0,757. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas tinggi.

**Tabel 13. Uji Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja (Y)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| ,875                          | 10         |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018*

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil *r Alpha* sebesar 0,875. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 14. Uji Reliabilitas Angket Kinerja Karyawan (Z)**

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| ,771                          | 8          |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018*

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh hasil *r Alpha* sebesar 0,771. Maka dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai reliabilitas tinggi.

## H. Uji Persyaratan Analisis Data

### 1. Uji Linearitas Garis Regresi

Uji keberartian dan kelinearan dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linear atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Uji keberartian dan kelinearan dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linear atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Uji keberartian regresi linear multiple menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$$

Keterangan:

$S^2_{reg}$  = varians regresi

$S^2_{sis}$  = varians sisa

Dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n-2$ ,  $\alpha = 0,05$ . Kriteria uji apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, hal ini berarti arah regresi berarti. Uji kelinearan regresi multiple menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2TG}{S^2G}$$

Keterangan:

$S^2TG$  = varian tuna cocok

$S^2G$  = varian galat

Kriteria uji, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang menyatakan regresi linier. Untuk mencari  $F_{hitung}$  digunakan tabel ANOVA sebagai berikut dapat dilihat pada Tabel 15.

**Tabel 15. Tabel Analisis Varians Anova**

| Sumber                                   | Dk            | JK                           | KT  | F   | Ket.                             |
|--|---------------|------------------------------|---|---|----------------------------------|
| Total                                    | 1             | N                            |   |   |                                  |
| Koefisien (a)<br>Regresi (b/a)<br>Residu | 1<br>1<br>n-2 | JK (a)<br>JK (b/a)<br>JK (S) | JK (a)<br>$S^2 \text{ reg} = \text{JK}$<br>(b/a)<br>$s^2 \text{ sis} = \frac{\text{JK (s)}}{n-2}$ | $\frac{s^2 \text{ reg}}{s^2 \text{ sis}}$ | Untuk menguji keberartian        |
| Tuna cocok<br>Galat/Error                | k-2<br>n-k    | k-2 JK<br>(TC)<br>n-k JK (G) | $s^2 TC = \frac{\text{JK (TC)}}{k-2}$<br>$s^2 G = \frac{\text{JK (E)}}{n-k}$                      | $\frac{s^2 TC}{s^2 G}$                    | Untuk menguji kelinieran regresi |

Sumber: Sudjana dalam Rusman, 2015

Keterangan:

JK = Jumlah kuadrat

K = Kuadrat tengah

N = Banyaknya responden

Ni = Banyaknya anggota

$$\text{JK (a)} = \frac{\{\sum Y\}^2}{n}$$

$$JK (b/a) = b\{\sum XY - \frac{\{\sum X\}\{\sum Y\}}{n}\}$$

$$JK (G) = \sum\{\sum Y^2 - \frac{\{\sum Y\}^2}{n}\}$$

$$JK (T) = JK (a) - JK (b/a)$$

$$JK (T) = \sum Y^2$$

$$JK (TC) = JK (S) - JK (G)$$

$$s^2_{reg} = \text{Varians regresi}$$

$$s^2_{sis} = \text{Varians sisa}$$

Kriteria Pengujian:

a. Kriteria Uji Keberartian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n-2$  dengan alpha tertentu maka regresi berarti dan sebaliknya regresi tidak berarti.

b. Kriteria Uji Kelinearan

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan dk pembilang  $k-2$  dan dk penyebut  $n-k$  maka regresi linear dan sebaliknya tidak linear.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sudarmanto (dalam Rusman, 2015: 59) uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinear. Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut.



$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Untuk melakukan uji multikolinearitas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H<sub>1</sub> : Terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

Apabila koefisien signifikan (sig. *2-tailed*)  $\geq 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen, sebaliknya apabila koefisien signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan terjadi multikolinearitas diantara variabel independennya.

### 3. Uji Autokolerasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum (Gujarati dalam Rusman, 2015: 62). Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statistik Durbin-Waston*. Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin- Waston* sebagai berikut.

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*Ordinary Least Square*) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan

$$d = \frac{\sum_2^t (U_t - U_{t-1})^2}{\sum_1^t U_t^2}$$

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat Tabel Statistik Durbin-Waston untuk mendapatkan nilai-nilai kritis  $d$  yaitu nilai Durbin-Waston *Upper*,  $d_u$  dan nilai Durbin-Waston,  $d_l$ .
3. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif sebagai berikut.

$H_0 : \rho < 0$  (tidak ada autokorelasi positif)

$H_1 : \rho > 0$  (ada autokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat:

Jika  $d < d_L$ , tolak  $H_0$

Jika  $d > d_U$ , tidak menolak  $H_0$

Jika  $d_L \leq d \leq d_U$ , tidak tersimpulkan

Dalam keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji  $d$  dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$  (tidak ada autokorelasi positif)

$H_1 : \rho \neq 0$  (ada autokorelasi positif)

Rumus hipotesis yaitu:

$H_0$  : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

$H_1$  : terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengujian:

Apabila nilai statistic Durbin-Waston berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi (Rietveld dan Suniaro dalam Rusman, 2015: 62).

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan (Rusman, 2015: 63). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari Spearman. Koefisien korelasi *rank* dari Spearman didefinisikan sebagai berikut.

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan:

$r_s$  = Koefisien korelasi Spearman

$D_i$  = Perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke  $i$

$N$  = Banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank

Rumusan Hipotesis:

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

$H_1$  : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria Pengujian:

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima  $H_0$  dan sebaliknya (Suliyanto, 2011).

## **I. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear dengan analisis jalur. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Menurut Sugiyono (2015: 297) model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen.

### **1. Persyaratan Analisis Jalur**

Analisis jalur mensyaratkan asumsi seperti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi, khususnya sensitif terhadap model yang spesifik. Sebab, kesalahan dalam menentukan relevansi variabel menyebabkan adanya pengaruh yang substansial terhadap koefisien jalur. Koefisien jalur biasanya digunakan untuk mengukur seberapa penting perbedaan jalur yang langsung dan tidak langsung tersebut merupakan sebab-akibat terhadap variabel terikat.

Penafsiran seperti itu harus dikerjakan dalam konteks perbandingan model alternatif. Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut.

1. Hubungan antar variabel adalah linear, artinya perubahan yang terjadi pada variabel merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/sebab akibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

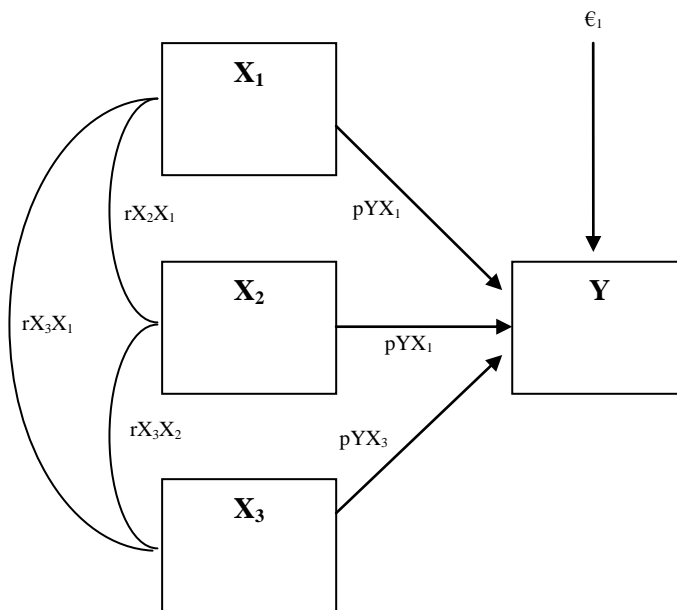
## **2. Langkah-langkah Menguji Analisis Jalur (Path Analysis)**

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

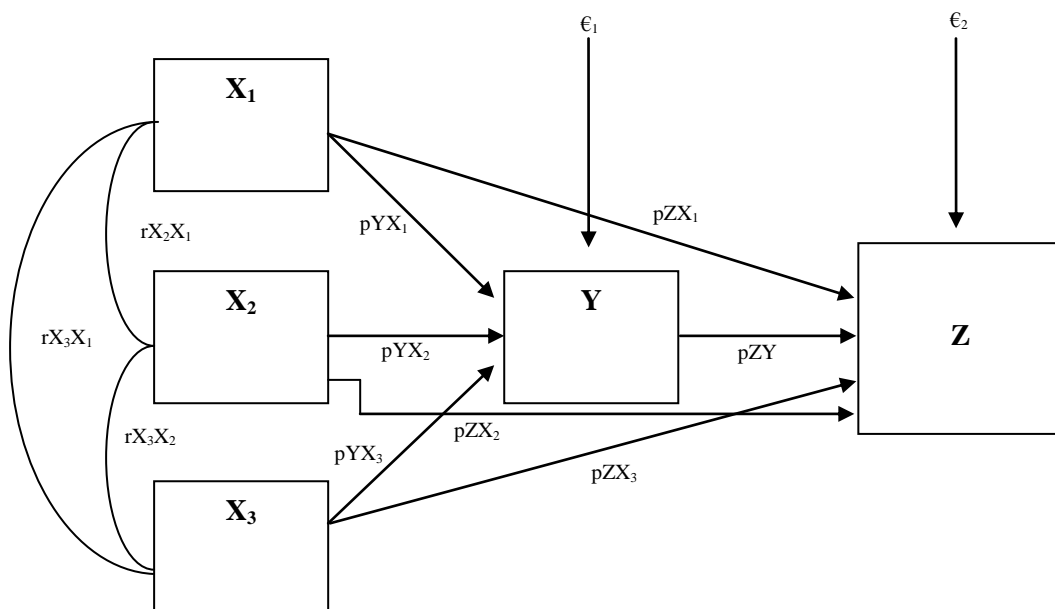
$$Y = \beta_{YX1}X1 + \beta_{YX2}X2 + \epsilon$$

- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.

Gambar diagram jalur lengkap dengan model struktural dan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

**Substruktur 1:**

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3} + \epsilon_1$$

**Substruktur 2:**

$$Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \rho_{ZX_3} + \rho_{ZY} + \epsilon_2$$

**Gambar 2. Diagram Jalur (Path Analysis)**

Keterangan:

$X_1$  = Pengalaman Kerja

$X_2$  = Kemampuan Kerja

$X_3$  = Insentif

$Y$  = Kepuasan Kerja

$Z$  = Kinerja Karyawan

$\rho_{YX_1}$  = Koefisien Jalur  $X_1$  terhadap  $Y$

$\rho_{YX_2}$  = Koefisien Jalur  $X_2$  terhadap  $Y$

$\rho_{YX_3}$  = Koefisien Jalur  $X_3$  terhadap  $Y$

$r_{X_1X_2}$  = Koefisien Korelasi  $X_1$  dengan  $X_2$

$r_{X_1X_3}$  = Koefisien Korelasi  $X_1$  dengan  $X_3$

$r_{X_2X_3}$  = Koefisien Korelasi  $X_2$  dengan  $X_3$

$\rho_{ZX_1}$  = Koefisien Jalur  $X_1$  terhadap  $Z$

$\rho_{ZX_2}$  = Koefisien Jalur  $X_2$  terhadap  $Z$

$\rho_{ZX_3}$  = Koefisien Jalur  $X_3$  terhadap  $Z$

$\rho_{ZY}$  = Koefisien Jalur  $Y$  terhadap  $Z$

$\rho_{Y\epsilon_1}$  = Koefisien Jalur variabel lain terhadap  $Y$  di luar variabel  
 $X_1$  dan  $X_2$

$\rho_{Z\epsilon_2}$  = Koefisien Jalur variabel lain terhadap  $Z$  di luar variabel  
 $X_1, X_2$  dan  $Y$

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh pengalaman kerja dengan kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
2. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
3. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
4. Ada hubungan pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif Multi Paper Stationery Metro.
5. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
6. Ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
7. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.



9. Ada pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja Multi Paper Stationery Metro.
10. Ada pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Multi Paper Stationery Metro.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang telah dilakukan maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut.

1. Pihak perusahaan diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut sebelumnya, agar pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya guna menciptakan kepuasan kerja di perusahaan.
2. Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan latihan sebelum karyawan ditempatkan di posisi perusahaan, agar karyawan tidak merasa kesulitan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuannya.
3. Setiap perusahaan pasti memberikan insentif yang berbeda-beda kepada karyawannya, tidak lain di Multi Paper Stationery Metro selalu memberi insentif kepada karyawannya, karena insentif memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Harapannya perusahaan bisa sesuai dalam memberikan insentif dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Kepada perusahaan diharapkan dapat menempatkan posisi kerja karyawan sesuai dengan pengalaman kerja, dan kemampuan kerja yang sesuai dengan bakat/keahlian masing-masing karyawan, serta dapat memberikan insentif sesuai yang diharapkan karyawan, karena dengan pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan insentif yang sesuai maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan.
5. Kepada perusahaan diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut sebelumnya, untuk memudahkan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.
6. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan latihan sebelum karyawan ditempatkan di posisi perusahaan sesuai dengan kemampuan kerjanya, agar karyawan tidak merasa kesulitan dan mampu beradaptasi dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat.
7. Kepada perusahaan diharapkan memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
8. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan saat bekerja, agar membuat karyawan semakin puas akan pekerjaannya dan karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga kinerja karyawan pun mengalami peningkatan.
9. Kepada perusahaan diharapkan dapat menempatkan posisi kerja karyawan sesuai dengan pengalaman kerja dan kemampuan kerjanya, serta memberikan insentif sesuai yang diharapkan karyawan agar tercapainya kepuasan kerja secara optimal.

10. Kepada perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pengalaman kerja, kemampuan kerja, insentif dan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan agar mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiksaksana, et. al. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Wacana-Vol. 18, No. 2 ISSN: 1411-0199 E-ISSN: 2338- 1884.
- Anggareni, Vicki P. dan Agus H. DS. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*. Jurnal: Universitas Diponegoro.
- Alfian, Reno. 2015. *Pengaruh Keahlian Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Ayu, Diah et. al. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun 2013, hal 1-7.
- Aziz, Abdul N.P. dan Apriani W. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Muqtasid (2), 119-129.
- Bawono, I. R. dan Singgih E. M. 2010. *Faktor-faktor dalam Diri Auditor dan Kualitas Audit (Studi pada KAP Big Four di Indonesia)*. Jurnal Nasional Akuntansi XIII Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.
- Eko, Widodo S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi, Achmad. 2010. *Kemampuan Kerja Karyawan*. Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi Trisakti.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

- Hartini. 2008. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paloma Citra International Surakarta*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghofur, et. al. 2015. *Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Banyuwangi Motor Genteng (The Effect of Incentive and Work Experience towards The Performance Dealer Banyuwangi Motor Genteng Employees*. Jurnal: Universitas Jember.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Maziah. 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Makassar*. Skripsi: UIN Alaudin Makassar.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Putri, Shelvia A. 2017. *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 KPR Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017.
- Resisti, Nevia M. 2016. *Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal: STKIP PGRI Sumbar.
- Riani, Asri L. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rusman, Tedi. 2015. *Statistika Penelitian Aplikasinya dengan SPSS*. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- Rusman, Tedi. 2016. *Statistik Parametrik*. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Sembiring, Agus. 2016. *Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal: Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Surya, Garry C. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di ONE WAY PRODUCTION*. Jurnal Agora Vol.5, No. 3.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sujarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Uma, Sekaran. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Andree dan Suhaji. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Witya, Candra N. N. 2016. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali". *E-Journal Manajemen Unud*, 5(9): 1-29.