



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD. SUPER MADU JEMBER**

*THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, COMPENSATION, AND JOB
SATISFACTION TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE ON UD. SUPER MADU
JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Yohana Bela Fitriana
NIM. 140810201018

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD. SUPER MADU JEMBER**

*THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, COMPENSATION, AND JOB
SATISFACTION TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE ON UD. SUPER MADU
JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Yohana Bela Fitriana
NIM. 140810201018

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS – UNIVERSITAS JEMBER**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yohana Bela Fitriana
NIM : 140810201018
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD. SUPER MADU JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam penyajian substansi disebutkan sumbernya dan belum diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 2 April 2018

Yang menyatakan,

Yohana Bela Fitriana

NIM 140810201018

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UD. SUPER MADU

Nama Mahasiswa : Yohana Bela Fitriana

NIM : 140810201018

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 2 April 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si.
NIP. 197412122000122001

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 195703101984031003

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SUPER MADU
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Yohana Bela Fitriana

NIM : 140810201018

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal:

23 April 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Sampeadi, M.S. : (.....)
NIP. 195604041985031002

Sekretaris : Drs. Sunardi, M.M. : (.....)
NIP. 195304031985031001

Anggota : Gusti Ayu Wulandari, S.E., M.M. : (.....)
NIP. 198309122008122001

**Mengetahui,
Dekan Fakultas ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember**



Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.
NIP. 1971027 199512 1 001

PERSEMBAHAN

1. Orang tua saya tercinta, terimakasih atas segala kasih sayang, doa dan pengorbanannya yang diberikan kepada saya selama ini.
2. Kakakku Yoga Hendika Putra terimakasih atas segala dukungan dan pengorbanan yang diberikan kepada saya selama ini.
3. Keluarga besarku yang teristimewa, keluarga besar Rejoso Nganjuk
4. Bapak ibu guru sejak taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.
5. Teman-teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberi semangat
6. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



MOTTO

“Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat; orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun Islam dan Pahala yang diberikan kepada sama dengan para Nabi”

(H.R.Dailani dari Anas r.a)

“Berangkat dengan penuh keyakinan, Berjalan dengan penuh keikhlasan, Istiqomah dalam menghadapi cobaan”

“YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH”

(TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Madjid)

“Keharuman nama baik kita ada pada tekad dan semangat baja kita untuk menjadi yang terbaik”

(Susilo Bambang Yudhoyono)

“Tiadanya keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan; dan saya percaya pada diri saya sendiri.”

(Muhammad Ali)

“Begitu anda mengucapkan selamat tinggal pada kedisiplinan, anda mengucapkan selamat tinggal pada kesuksesan”

(Coach Sir Alex Ferguson)

“Tuhan merahasiakan masa depan supaya kita selalu berprasangka baik, merencanakan yang baik dan berusaha yang terbaik”

(Coach Indra Sjafri)

RINGKASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Super Madu Jember; Yohana Bela Fitriana; 140810201018; 2018; 112 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Dewasa ini perkembangan ekonomi dan usaha yang menciptakan tuntutan persaingan yang cukup tinggi. Sumber daya manusia dituntut memiliki kinerja yang baik dalam hal produktivitas. Tinggi rendahnya kinerja dapat diukur dari pengalaman kerja yang dimiliki, pemberian kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan. UD. Super Madu Jember sangat beragam, karena oleh-oleh khasnya adalah produk olahan tape. Permasalahan yang terjadi pada UD. Super Madu Jember antara lain pengalaman kerja yang beragam, masa kerja yang berbeda, pemberian kompensasi yang rendah, dan terdapat karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Hal inilah yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Super Madu Jember. Variabel yang diteliti pada penelitian ini antara lain pengalaman kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan termasuk dalam kategori penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan penjelasan atau definisi mengenai pengaruh antar variabel penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UD. Super Madu yang berjumlah 70 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini antara adalah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan UD. Super Madu telah memiliki masa kerja selama 3 tahun, sehingga sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk bekerja pada industri tape. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkannya. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi telah sesuai dengan hasil kerja karyawan dan prestasi kerja. Perusahaan juga telah memberikan fasilitas untuk menunjang operasional perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi kepada karyawan, maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkannya. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan peduli terhadap bawahaannya, hubungan antar rekan kerja baik, lingkungan kerja yang kondusif, terdapat peluang naik jabatan, penghasilan yang sesuai, dan karyawan senang dengan pekerjaannya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkannya.

SUMMARY

The Effect Of Work Experience, Compensasion, And Job Satisfaction To The Employee Perfomance On Ud. Super Madu Jember; Yohana Bela Fitriana; 140810201018; 2018; 112 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business Universitas Jember.

Today's economic and business developments create high competition demands. Human resources are required to have a good performance in terms of productivity. High and low performance can be measured from work experience owned, compensation, and employee's job satisfaction. The tape in UD. Super Madu is very diverse, because its unique souvenir is processed tape products. The problems that occur in UD. Super Madu Jember various work experience, different working period, low compensation, and there are employees who are not satisfied with their work. This is what can affect high employee's performance.

Based on the phenomenon, this study aims to determine the effect of work experience, compensation, and job satisfaction on employee's performance in the tape industry in Jember Regency. The variables studied in this study include work experience, compensation, and job satisfaction. The research is included in the explanatory research category, it causes research that aims to provide an explanation or definition of the influence between research variables. The population in this study is all employees in the tape industry which amounted to 70 respondents. Data analysis method used is linear regression analysis.

The results of this study between the work experience has a significant effect on employee performance. The UD. Super Madu employee has a working period of 3 years, so it has enough experience to work on the tape industry. These results show that so many work experience which employees have will produce better performance. Compensation has a significant effect on employee performance. The provision of compensation has been in accordance with the results of employee work and performance. The Company has also provided facilities to support the company's operations. This result shows that the higher compensation to employees will produce better employee's performance. Job satisfaction has a significant effect on employee's performance. Leaders care about their subordinates, relationships between colleagues good, a conducive working environment, there are opportunities to rise positions, appropriate income, and employees are happy with the work. These results indicate that the higher level of employee satisfaction will produce better employee's performance.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT. atas berkat dan rahmat-Nya dan tanpa-Nya tidak ada suatu tujuan yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan sabar telah memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan juga nasihat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Drs. Sampeadi, M.S., Bapak Drs. Sunardi, M.M., dan Ibu Gusti Ayu Wulandari, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan segenap waktu dan dengan sabar menguji pada saat ujian.
6. Bapak Drs. Sudaryanto, MBA, Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama menjadi mahasiswa.
7. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah membimbing dan memberi bekal ilmu selama ini serta memberikan kemudahan dalam proses akademik.
8. Kedua orang tuaku, Ibu Kasmini dan Bapak Sumadi, kakakku Yoga Handika Putra serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan kasih sayang, doa, motivasi, serta dukungan moril maupun materiil sampai terselesaikannya skripsi ini.

9. Keluarga teristimewaku di Jember Othon Family (Fifi, Lina, Animas, Tika, Hafsah, Bayu, Hasan, Deni, Widi) yang telah memberikan semangat, bantuan, dukungan serta kebersamaan selama masa kuliah serta penyelesaian skripsi.
10. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
11. Keluarga Kos Al-Alim (Mbak Ani, Mbak Intan, Fifi, Pakel, Heny, Faiz, Siska, Diah, Mia, Venty, Kifty, Devi, Zia)
12. Keluarga kos sebelah teristimewa (Nunung & Eka)
13. Teman-teman KKN 59 (Widad, Cuu, Ririn, Lilik, Laely, Amar, Sandi, Putra)
14. Seluruh karyawan dan pimpinan UD. Super Madu jember yang telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua Pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, 2 april 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Pengalaman Kerja.....	7
2.1.2 Kompensasi.....	9
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	14

2.1.4 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Konseptual.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Rancangan Penelitian.....	27
3.2 Populasi dan Sampel.....	27
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.5 Identifikasi Variabel.....	29
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7 Skala Pengukuran.....	32
3.8 Metode Analisis Data.....	33
3.8.1 Uji Instrumen.....	33
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.4 Uji Hipotesis.....	37
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian.....	40
4.1.2 Struktur Organisasi.....	40
4.1.3 Ketentuan Hari dan Jam Kerja.....	43
4.2 Karakteristik Responden.....	43
4.3 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	46
4.3.1 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja.....	46
4.3.2 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	48
4.3.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	49
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	50

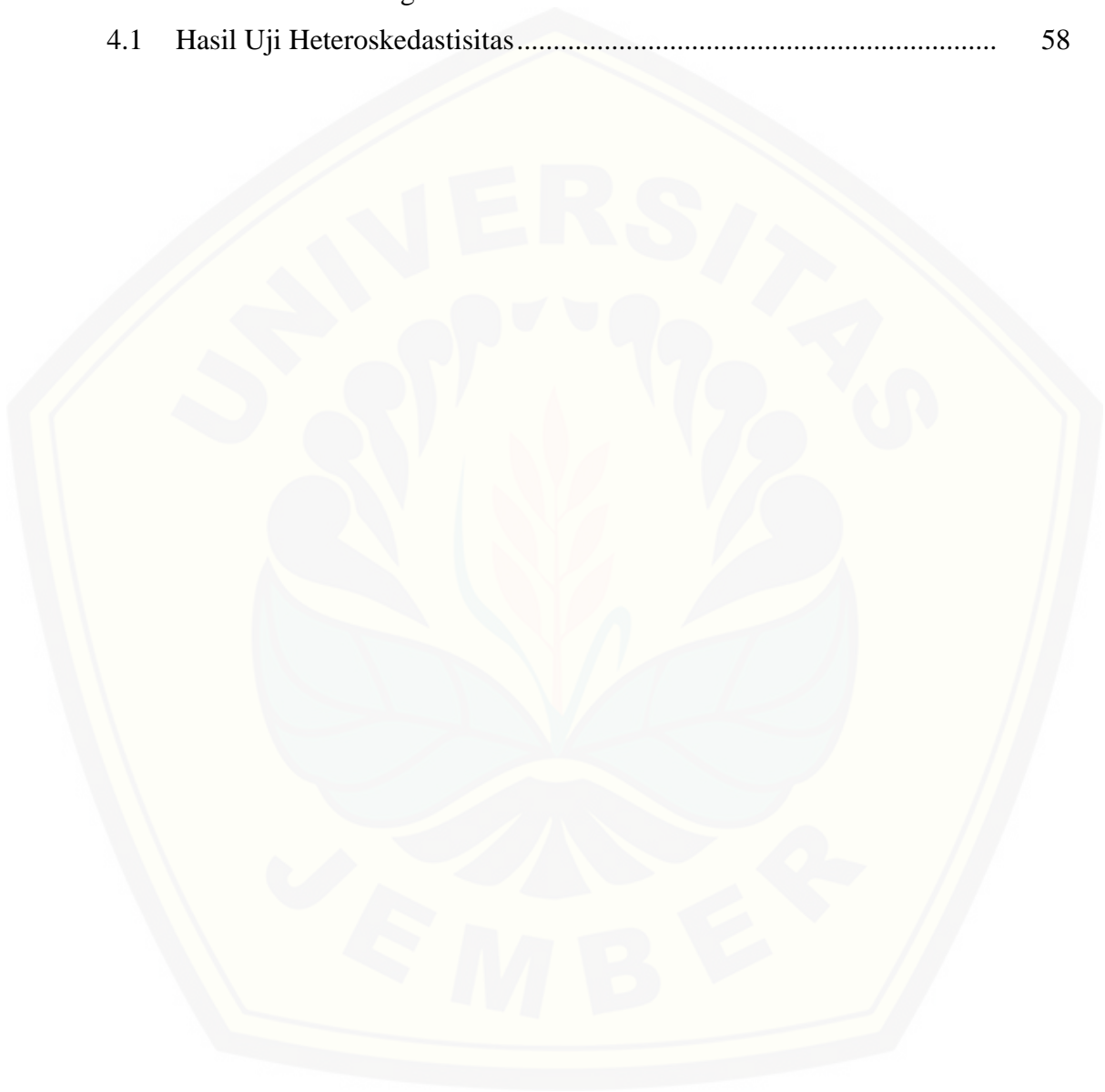
4.4 Hasil Analisis Data	52
4.4.1 Uji Instrumen	52
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	56
4.4.4 Uji Hipotesis	58
4.5 Pembahasan	59
4.4.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	70
1.1 Kesimpulan	70
1.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	23
4.1	Ketentuan Hari dan Jam Kerja.....	43
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja	46
4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi	48
4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja	49
4.9	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	50
4.10	Hasil Uji Normalitas	52
4.11	Hasil Uji Validitas	53
4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	54
4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.14	Hasil Uji Multikolinieritas	57
4.15	Hasil Uji t.....	58

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Konseptual.....	24
3.1	Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
4.1	Gambar Stuktur Organisasi	41
4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner Penelitian.....	74
2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	78
3	Karakteristik Responden.....	82
4	Deskripsi Variabel Penelitian	83
5	Uji Instrumen	87
6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	91
7	Uji Asumsi Klasik	92
8	Uji Hipotesis	93
9	Tabel r tabel	94
10	Tabel t tabel	95

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ekonomi dan usaha yang menciptakan tuntutan persaingan yang cukup tinggi. Dengan tingginya tingkat persaingan membuat perusahaan harus memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki untuk meningkatkan keunggulan bersaing. Perusahaan dituntut harus mampu menyelesaikan kegiatan usahanya dengan efektif dan efisien. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan harus mampu memaksimalkan setiap potensi yang ada, menentukan strategi yang tepat, bersaing secara profesional dan menerima tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kondisi yang selalu berubah.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia saat ini, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif, sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Hasibuan (2009:105) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh organisasi juga baik, sehingga karyawan akan dapat memberikan output yang maksimal bagi organisasi. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja individu buruk, maka kinerja organisasi juga menjadi buruk. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara, 2011:28). Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat

kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Sedangkan faktor eksternal yaitu berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan diantaranya adalah pengalaman kerja. Menurut Siagian (dalam Yosi, 2001:5) pengalaman kerja sangat mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilalui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang sangat perlu dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang, sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan, sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah. Penelitian Dwi (2015), Andi (2016) dan Yosi (2017) menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2009:153), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Epi (2014) dan Rahadian (2016) diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Agar mampu dan mau bekerja dengan baik, maka pihak perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang memungkinkan tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan untuk termotivasi meningkatkan kinerja.

Selain pengalaman kerja dan kompensasi, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Penelitian Epi (2014) dan Rahadian (2016) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian (2009:95) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan para karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya, maka karyawan tersebut akan mengalami kemunduran prestasi dalam bekerja.

UD. Super Madu Jember sebagai fokus penelitian karena UD. Super Madu Jember ini memproduksi olahan tape yang merupakan salah satu makanan khas yang ada di Kabupaten Jember, serta tape merupakan bahan baku dari produk olahan unggulan seperti prol tape, suwar-suwir, pia tape, brownies tape, dll. Selain itu dilihat dari data website Badan Pusat Statistik Kabupaten Jember, sektor pariwisata juga merupakan sektor yang berpengaruh terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Jember, dengan meningkatnya sektor pariwisata ke Kabupaten Jember secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap olahan tape sebagai makanan khas dan juga produk unggulan Kabupaten Jember. Banyaknya pesaing yang memproduksi olahan tape dari luar Kabupaten Jember seperti Kabupaten Bondowoso, maka dalam usaha meningkatkan produktivitas UD. Super Madu Jember membutuhkan kinerja karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas dan rencana kerja yang menyeluruh.

Ada beberapa kendala yang tengah dihadapi oleh UD. Super Madu Jember terkait dengan kinerja karyawannya. Salah satunya yaitu kualitas, keterampilan, dan pengalaman kerja tiap pekerja yang berbeda untuk menghasilkan produk dengan kualitas dan waktu penyelesaian yang berbeda, dimana pengalaman merupakan faktor yang penting dalam pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga produk yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat beragam. Keberagaman tersebut mempunyai perbedaan dalam segi masa kerja dan penyelesaian tugas. Dalam penelitian ini, pengalaman kerja yang dimaksud adalah pengalaman dalam satu bidang pekerjaan. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama cenderung tidak mempunyai masalah yang berarti dalam penyelesaian tugasnya. Berbeda dengan karyawan yang masa kerjanya yang belum lama akan memenuhi beberapa kendala dalam penyelesaian tugasnya.

Untuk dapat mencapai tujuan dan harapan perusahaan, maka pimpinan dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan.

Berdasarkan observasi dapat diketahui bahwa UD. Super Madu Jember belum menerapkan sistem kompensasi non materi yang baik seperti pujian, cuti. Selain itu kondisi pekerjaan, beban kerja dan sistem kompensasi berupa gaji atau upah yang diterima oleh karyawan yang bekerja di UD. Super Madu Jember yang masih rendah perharinya. Belum di berlakukannya program jaminan keselamatan dan keamanan kerja yang berakibat pada penurunan kepuasan kerja yang akhirnya berimbas pada penurunan kinerja karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang bersedia lembur guna menghasilkan output yang lebih banyak dan ada juga karyawan yang selalu melakukan inovasi-inovasi dalam produknya. Disamping

itu, tingkat disiplin yang masih rendah yang berakibat pada penurunan kinerja, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang bebas menentukan jam dan hari kerja sesuai keinginan sendiri. Karyawan yang ada di UD. Super Madu Jember cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalannya, hal ini dapat dilihat dari beberapa hal antara lain, masih terdapat beberapa karyawan yang membolos dalam bekerja, masih terdapat karyawan yang terlambat ketika masuk kerja, tidak adanya pengawasan maka prosedur kerja dalam menghasilkan produk kurang diperhatikan. Selain itu kondisi pekerjaan, beban kerja dan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan yang bekerja di UD. Super Madu Jember yang masih rendah. Faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan karyawan yang merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan mereka sebagai karyawan UD. Super Madu Jember, sehingga banyak dari karyawan yang beralih profesi. Kurangnya kepuasan pada diri karyawan menjadi pemicu penurunan kinerja yang dapat dilihat dari tidak diberlakukannya sistem *reward* dan *punishment* yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan mengenai kinerja karyawan di atas, selain mengenai pengalaman kerja yang beragam, juga masa kerja tiap karyawan yang berbeda, mengenai kompensasi yang rendah, terdapat karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Super Madu Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut yaitu :

- a. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Super Madu Jember?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Super Madu Jember?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Super Madu Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan UD. Super Madu Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Super Madu Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Super Madu Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian tersebut dapat diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan kepada UD. Super Madu dalam mengambil kebijakan yang dipandang perlu sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi Akademisi
Hasil penelitian tersebut dapat diharapkan bermanfaat sebagai sumber informasi data sekunder sebagai pelengkap bagi seorang peneliti lain dan memberikan masukan yang berharga bagi masyarakat.
- c. Bagi Peneliti
Hasil penelitian tersebut dapat diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu pengalaman kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengertian pengalaman kerja berdasarkan pengertian yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kegiatan selanjutnya, karena dengan pengalaman kerja tersebut seseorang akan memiliki pemahaman yang lebih baik dan memahami etos kerja.

Menurut Siagian (dalam Dwi, 2001:6) disebutkan pengalaman kerja disebutkan sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam hidupnya. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi. Seorang karyawan yang memilikipengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Karyawan dengan memiliki pengalaman kerja, yang meliputi berbagai jenis pekerjaan lain atau jabatan yang pernah diduduki oleh seorang karyawan dan juga tentang lamanya karyawan tersebut bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tertentu, yang telah bekerja dalam kurun waktu tertentu pada organisasi, akan dipandang lebih profesional dibidang pekerjaannya jika dibandingkan dengan karyawan baru dalam pekerjaan yang sama.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (2006:61) faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja yaitu:

- 1) Keramah tamahan dalam menghadapi pemimpin. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
- 2) Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran di dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam suatu perusahaan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001:43) ada beberapa hal yang digunakan untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Lama waktu/masa kerja
Berkaitan dengan 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
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.
- 3) Keterampilan yang dimiliki
Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek pekerjaan.
- 5) Penguasaan terhadap peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti. 2011:239). Kompensasi dalam perusahaan merupakan elemen penting yang harus diterapkan dengan baik oleh perusahaan kepada karyawannya, kompensasi dapat mendorong semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh mengapa orang memilih bekerja pada sebuah perusahaan tertentu, kompensasi juga menjadi salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Mulyadi (2015:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Jika pemberian kompensasi tidak diberikan secara tepat menyebabkan karyawan tidak puas akan perusahaan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, serta perusahaan bisa kehilangan karyawan dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.

b. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2011:85) ada dua bentuk kompensasi, diantaranya yaitu:

1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara perbulan. Di bawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu :

- a) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- b) pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- c) Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.
- d) Metode pembayaran. Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e) Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standard kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standard yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standard pembayaran upah.

2) *Benefit* (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program *benefit* adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab social. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, toko perusahaan, *discount* (potongan harga) produk perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan,

pemberian makan siang, adanya fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, ada program rekreasi atau darmawisata.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:121) ada beberapa tujuan kompensasi antara lain adalah:

- 1) Ikatan kerja sama
Kompensasi adalah salah satu syarat terjadinya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja
Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengandaan efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan
Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan terjamin karena *turnover* relative kecil.
- 6) Disiplin
Pemberian balas jasa yang cukup besar, akan membuat disiplin karyawan semakin baik, mereka menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh
Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mulyadi (2015:15) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1) Penawaran dan permintaan

Bahwa penawaran dan permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi program kompensasi. Jika penawaran jumlah tenaga kerja itu sangat langka atau kurang maka gaji akan diminta akan tinggi. Begitu juga sebaliknya jika permintaan tenaga kerja itu berkurang maka kesempatan kerja menjadi langka, maka gaji akan cenderung rendah.

2) Serikat pekerja

Pada suatu perusahaan bila sudah terbentuk suatu serikat pekerja maka serikat pekerja tersebut juga mempunyai peran dalam menentukan kompensasi. Apabila serikat pekerjanya mempunyai kedudukan yang kuat maka kedudukan bagi karyawan juga kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi.

3) Kemampuan untuk membayar

Kompensasi juga merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian jika kompensasi itu besar maka biaya produksi juga semakin besar yang dikeluarkan maka dari itu harga pokok juga akan besar, jika perusahaan yang sudah mempunyai nama di masyarakat maka sudah tentu masyarakat akan menilai produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Maka dengan tingginya bahan pokok yang akan mengakibatkan naiknya harga atau nilai jual akan dapat digunakan oleh perusahaan. Oleh karena itu kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi atau gaji, perusahaan tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

4) Produktivitas

Jika gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka akan semakin tinggi upah atau gaji yang diterima. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan.

e. Sistem Pembayaran dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:123-127), menyatakan system pembayaran kompensasi yang diterapkan adalah:

1) System waktu

Dalam system waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan system waktu relative mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2) System hasil (*Output*)

Dalam system hasil besarnya kompensasi atau upah diterapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam system hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyak hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakannya. System hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (system waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standart fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

3) System borongan

System borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan system borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan.

f. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004:445) beberapa indikator kompensasi diantaranya sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Menurut Suparyadi (2015:436) bahwa rasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia, sedangkan adanya

kebutuhan manusia menunjukkan bahwa manusia itu masih hidup. Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap individu karyawan tidak mungkin tidak memiliki kebutuhan, seperti rasa aman, dukungan rekan kerja, perhatian, dan dukungan dari atasan, tempat kerja yang nyaman, dan lain-lain. Apabila kebutuhan-kebutuhan ini dapat dipenuhi maka individu ini akan merasa puas, tetapi sebaliknya, apabila kebutuhannya tidak dapat terpenuhi maka ia akan kecewa.

Menurut Handoko (2011:193) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sendiri menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:90) merupakan sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari berbagai pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan seorang karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:120) menyatakan bahwa teori kepuasan terdiri dari enam, yaitu:

- 1) Teori keseimbangan (*Equity Theory*), menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua

kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

- 2) Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*), menurut teori ini apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari apa yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.
- 3) Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*), menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.
- 4) Teori pandangan kelompok (*Social Refrence Group Theory*), menurut teori ini kepuasan kerja bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan yang dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- 5) Teori dua faktor (*Two Factor Theory*), teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor yang mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

6) Teori pengharapan (*Expectancy Theory*), menurut teori ini semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitupun sebaliknya.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:121) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut *Job Descriptive Index* (dalam Wibowo, 2013:140) mengukur kepuasan dari lima segi, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).
- 2) Kualitas pengawasan (*quality of supervision*).
- 3) Hubungan dengan rekan sekerja (*relationship with co-worker*).
- 4) Peluang promosi (*promotion opportunities*) termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
- 5) Bayaran (*pay*) yaitu dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy off pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan (Moehariono, 2012:95). Sedangkan menurut Siagian (2009:301) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan karyawan yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan, dan lain-lain. Kinerja (*performance*) menunjuk pada prestasi karyawan terhadap tugas yang diberikan. Seorang karyawan memiliki kinerja baik manakala karyawan tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Dalam pengertian tersebut nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pada satu periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang sebelumnya telah dibebankan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja. Mangkunegara (2011:10), mengemukakan tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu dirubah.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik hubungan dengan karyawan maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan. Menurut Bangun (2012:140) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja(output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan besar kenaikannya, misalnya, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak lanjut karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti pelayanannya, kesopanannya, sikapnya, dan perilakunya terhadap sesama karyawan atau kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2009:116) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan Bekerja Sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti lainnya yang akan dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu memiliki objek dan variabel yang beragam, namun tetap memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini seperti variabel pengalaman kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Berikut beberapa hasil dari penelitian terdahulu.

Penelitian Epi Karyawati (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja para karyawan UKM Batik Bogor Tradisiku. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan 33 karyawan sebagai responden. Analisis data menggunakan *Struktural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Dwi Megantoro (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan, pengalaman dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Gerabah (Studi Kasus pada UKM Gerabah di Desa Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah UKM yang masih aktif sebanyak 80 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dilanjutkan dengan uji-t dengan taraf signifikansi 0,60. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM UKM berpengaruh terhadap kinerja UKM gerabah. (Studi Kasus pada UKM Gerabah di Desa Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta).

Penelitian Rahadian Fernanda (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *survey*. Populasi pada penelitian ini adalah 170 karyawan UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul

Yogyakarta. dari 170 karyawan diambil dengan menggunakan teknik *proportionate random sampling* sehingga diperoleh 119 karyawan. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Andi Istiawan (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan UKM Batik Wijirejo di Bantul Yogyakarta. penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan industri batik di Kabupaten Bantul, sedangkan objek penelitian ini adalah UKM Batik di Bantul. Populasi dalam penelitian ini meliputi 297 karyawan UKM se-Kabupaten sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Analisis data yang digunakan menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Yosi Oktaviani (2017) bertujuan untuk mengetahui pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di Kelompok Usaha Budi Mulia Kecamatan Kuranji Padang Tahun 2017. Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Metode pengambilan sampel dengan sensus dengan 40 karyawan sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil pengujian diketahui bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

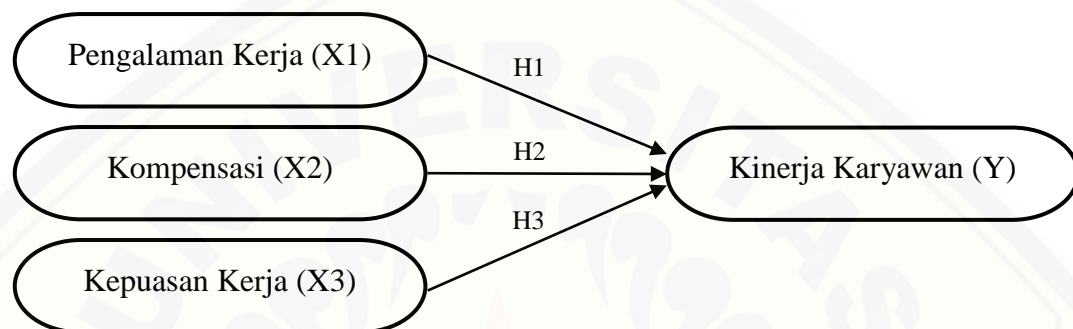
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil (Kesimpulan)
1.	Epi Karyawati (2014)	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (Y), Kinerja Karyawan (Y)	Struktural Equation Modelling (SEM)	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Dwi Megantoro (2015)	Keterampilan (X1), Pengalaman (X2), Kemampuan SDM (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, pengalaman dan kemampuan SDM UKM berpengaruh terhadap kinerja UKM gerabah. (Studi Kasus pada UKM Gerabah di Desa Panjanglejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta).
3.	Rahadian Fernanda (2016)	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Andi Istiawan (2016)	Pengetahuan (X1), Kemampuan (X2), Pengalaman Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengetahuan, kemampuan dan pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
5.	Yosi Oktaviani (2017)	Pengalaman Kerja (X1), Upah (X2), Kesejahteraan (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian diketahui bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : jurnal penelitian terdahulu, diolah 2018: Epi Karyawati (2014), Dwi Megantoro (2015), Rahadian Fernanda (2016), Andi Istiawan (2016), Yosi Oktaviani (2017).

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2011:49), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang pengaruh antarvariabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Selain itu, kerangka konseptual yang disusun akan bermanfaat ketika peneliti merumuskan hipotesis penelitian. Pada penelitian ini kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

—————> : Parsial

H1, H2, H3 : Hipotesis 1, Hipotesis 2, Hipotesis 3

Gambar 2.1. Kerangka konseptual penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2016:64). Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, penelitian terdahulu, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual, terdapat beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Pengalaman kerja dapat dinilai dari masa kerja, dan tingkat penguasaan yang diperoleh karyawan. Menurut Syukur (dalam Yanti, 2001:74) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pendapat lain juga disampaikan

Handoko (dalam Yanti, 2009:27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang pasar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman karyawan dalam bekerja akan semakin baik kinerja yang diperolehnya. Penelitian Andi (2016) menemukan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dihasilkan oleh Yosi (2016) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya teori dan hasil empiris tersebut penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Super Madu Jember.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi selain diberikan dalam sebagai balas jasa organisasi terhadap karyawan juga diberikan sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap karyawannya. Karyawan yang merasa didukung terutama dalam hal finansial tentu akan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan yang positif kepada karyawan. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Menurut Sedarmayanti (2011:39) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai

kerja mereka di antara karyawan itu sendiri. Penelitian Epi (2014) menemukan ada pengaruh secara positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya teori dan hasil empiris tersebut penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Super Madu Jember.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2013:141) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti yang tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kepuasan kerja seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, hal ini karena apabila seseorang itu puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan menyukai pekerjaannya, sehingga karyawan akan memberikan hal yang positif bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahadian (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal yang sama dihasilkan oleh Epi (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya teori dan hasil empiris tersebut penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Super Madu Jember.

BAB.3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana dan struktur penyidikan yang di buat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian tentang bagaimana cara mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis untuk memberi arti terhadap data tersebut secara efektif dan efisien. Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat penelitian untuk mengukur pengaruh pengalaman kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada UD. Super Madu Jember dengan jumlah karyawan total 70 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Menurut Arikunto (2016:134) apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan bila subjek penelitian lebih dari 100, maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Alasan pemakaian metode ini dikarenakan jumlah karyawan UD. Super Madu Jember hanya berjumlah 70 karyawan, dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dibagi dua, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data angka-angka berasal dari skor jawaban kuesioner dan hitungan statistik yang diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan aplikasi SPSS. Selanjutnya hasil statistik tersebut digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Super Madu Jember.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Data Primer

Sugiyono (2016:193) menjelaskan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh dari hasil wawancara, hasil pengamatan langsung atau hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara dari pemilik UD. Super Madu Jember dan juga penyebaran kuesioner terhadap karyawan UD. Super Madu Jember.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2016:193) data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumen perusahaan. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari jurnal, skripsi dan buku-buku teori penunjang dalam penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini berguna untuk membantu peneliti menyelesaikan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyatakan pertanyaan secara lisan baik langsung maupun tidak langsung dari narasumber yang dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2016:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Dalam penelitian ini daftar pernyataan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel pengalaman kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literature yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dilakukan pengutipan dan pencatatan para pendapat ahli untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel terikat dan variabel bebas diantaranya:

a. Variabel bebas

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif maupun negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang meliputi variabel bebas adalah Pengalaman kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan kerja (X_3).

b. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun kuesioner penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

a. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap pekerjaan yang selama ini ditekuninya, karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga kinerja dan juga produktivitasnya akan lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru masuk dalam bidang yang sama. Adapun indikator pengalaman kerja yang digunakan yang sesuai dengan penelitian ini diadopsi dari pendapat (Foster, 2001:43) adalah sebagai berikut:

- 1) Lama waktu/masa kerja
- 2) Tingkat pengetahuan
- 3) Keterampilan yang dimiliki
- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan
- 5) Penguasaan terhadap peralatan

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan UD. Super Madu Jember sebagai balas jasa kerja mereka. Adapun indikator kompensasi yang digunakan yang sesuai dengan penelitian ini diadopsi dari pendapat (Simamora, 2004:445) adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji.
- 2) Insentif.
- 3) Tunjangan.
- 4) Fasilitas.

c. Kepuasan Kerja.

Kepuasan adalah keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan UD. Super Madu Jember dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak. Indikator-indikator dari kepuasan kerja dalam penelitian ini menurut *Job Descriptive Index* (dalam Wibowo, 2013:140) mengukur kepuasan dari lima segi, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).
- 2) Kualitas pengawasan (*quality of supervision*).
- 3) Hubungan dengan rekan sekerja (*relationship with co-worker*).
- 4) Peluang promosi (*promotion opportunities*) termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
- 5) Bayaran (*pay*) yaitu dalam bentuk kecukupan bayaran (*adequacy off pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

d. **Kinerja**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan UD. Super Madu Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja yang digunakan untuk menilai kinerja yang sesuai dengan penelitian ini diadopsi dari pendapat Mathis dan Jackson (2009:116).

- 1) Kuantitas, memenuhi target jumlah pekerjaan.
- 2) Kualitas, bekerja sesuai dengan kualitas yang ditentukan.
- 3) Keandalan, Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Kehadiran, hadir tepat waktu setiap hari kerja.
- 5) Bekerjasama dengan sesama karyawan.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun instrument pertanyaan atau pernyataan, jawaban yang diperoleh dari instrumen akan diberikan poin mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah, yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut:

- | | | |
|----|---------------------------|---------------|
| a. | Sangat setuju (SS) | diberi skor 5 |
| b. | Setuju (S) | diberi skor 4 |
| c. | Cukup Setuju (CS) | diberi skor 3 |
| d. | Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| e. | Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Normalitas Data

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Menurut Ghazali (2013:147) model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Tujuan dari uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnovtest* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnovtest* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
 - 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.
- b. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Ghazali (2013:47) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini uji validitas data dilakukan berdasarkan rumus korelasi *Product Moment Pearson* dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total, menggunakan rumus:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

r= koefisien korelasi

n=jumlah responden

X= skor tiap item

Y= skor seluruh item responden

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 5%, maka data tersebut valid.
 - 2) Jika r hitung $>$ r tabel dan signifikansi $>$ 5%, maka data tersebut tidak valid.
- c. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Sesuai yang diisyaratkan (Ghozali, 2011:48), bahwa suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + k - 1r}$$

keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) pada UD. Super Madu Jember digunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut (Ghozali. 2013:277) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + ei$$

Keterangan :

- α = Bilangan konstanta
- b_1 = Koefisien Regresi variabel pengalaman kerja
- b_2 = Koefisien Regresi variabel kompensasi
- b_3 = Koefisien Regresi variabel kepuasan kerja
- X_1 = Pengalaman kerja
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Kepuasan kerja
- Y = Kinerja
- ei = Faktor gangguan

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Menurut Ghozali (2013:91) uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas/variabel *independent*. Menurut Ghozali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dengan kriteria:

- 1) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka tidak terdapat multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF > 10 dan *Tolerance* < 0,1 maka terdapat multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2011:139). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Model regresi yang baik dapat dilihat dari persebaran pola titik-titik yang menyebar, jika titik-titik di *scatterplot* menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu, (bergelombang, melebar dan menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel X dengan variabel Y karyawan UD. Super Madu Jember. Adapun tahapan uji t sebagai berikut:

1) Menentukan hipotesis

H_0 : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

H_a : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2) Menentukan derajat kepercayaan. Pada penelitian ini digunakan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$ atau 0.05).

3) Membuat kesimpulan

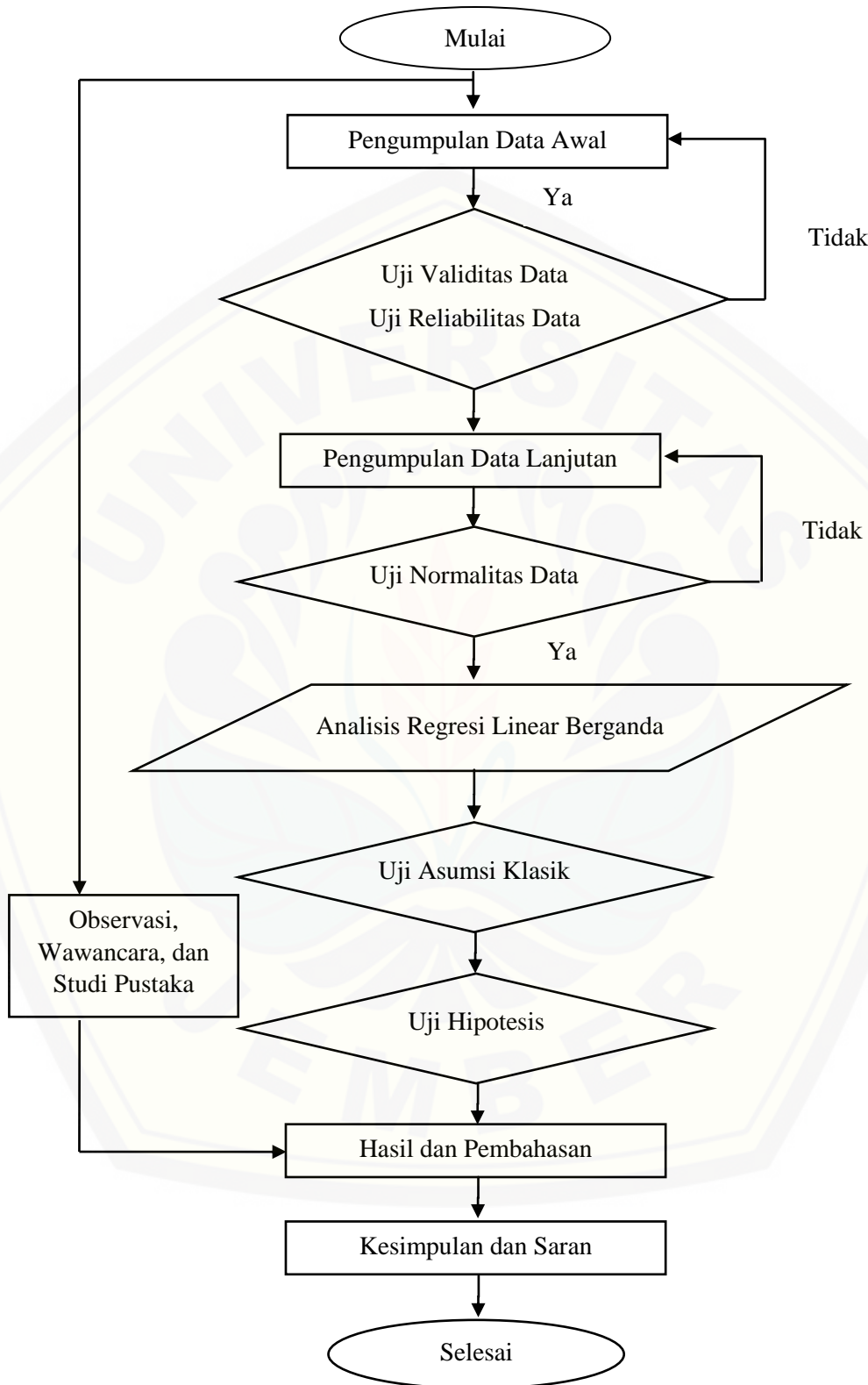
a) Apabila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$: H_0 ditolak

Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

b) Apabila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$: H_0 diterima

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 :Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Mulai adalah tahap awal dari penelitian.
- b. Observasi, dilakukan pengamatan fenomena pada objek penelitian.
- c. Wawancara, dilakukan kepada pimpinan UD. Super Madu jember.
- d. Studi pustaka, dilakukan dengan menghimpun materi dari referensi buku dan jurnal ilmiah terkait dengan penelitian ini.
- e. Pengumpulan data awal dilakukan jika uji instrumen lolos sesuai kriteria.
- f. Uji instrumen, yakni pengujian terhadap validitas data dan reliabilitas data, jika data tidak valid dan tidak reliabel maka dilakukan perbaikan terhadap kuesioner dan pengumpulan data ulang
- g. Pengumpulan data lanjutan dilakukan jika uji instrumen lolos sesuai kriteria.
- h. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Jika data lolos sesuai kriteria normalitas, maka dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda, namun jika tidak akan dilakukan perbaikan terhadap kuesioner dan mengumpulkan data lagi.
- i. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- j. Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan mencari ada atau tidaknya masalah pada model (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas).
- k. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan uji T.
- l. Hasil dan pembahasan adalah tahap menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari penelitian ini.
- m. Kesimpulan dan saran, yakni tahap membuat kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.
- n. Selesai adalah tahap dimana penelitian dihentikan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda terhadap variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut.

- a. Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Super Madu Jember. Pengalaman kerja karyawan diukur melalui masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak dan sudah 3 tahun bekerja, sehingga semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkannya.
- b. Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Super Madu Jember. Pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat diukur melalui pemberian upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan dengan karyawan. Pemberian kompensasi juga telah sesuai dengan hasil kerja karyawan dan prestasi kerja. Perusahaan juga telah memberikan fasilitas untuk menunjang operasional perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut semakin tinggi pemberian kompensasi kepada karyawan, maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkannya.
- c. Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Super Madu Jember. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan sekerja, peluang promosi jabatan, dan kecukupan bayaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan senang dengan pekerjaannya, atasan peduli terhadap bawhaannya, hubungan antar rekan kerja baik, lingkungan kerja yang kondusif, terdapat peluang naik jabatan, dan penghasilan yang sesuai.

Berdasarkan hasil tersebut semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkannya.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut.

a. Bagi UD. Super Madu Jember

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam rangka mengetahui kinerja dari Sumber Daya Manusia yaitu karyawan. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan yang belum memiliki masa kerja yang lama, terutama bagi karyawan baru. Berbagai pelatihan yang bersifat keterampilan dalam bekerja, pengembangan diri, dan adanya praktek memungkinkan karyawan baru untuk memiliki pengalaman kerja yang mencukupi. Selain itu dalam hal pembinaan pegawai baru, perusahaan harus memperhatikan tingkat penguasaan terhadap peralatan kerja seperti mesin. Pelatihan dalam menggunakan mesin bagi karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya tentang cara penggunaan mesin yang benar. Pemahaman tentang standar operasional perusahaan juga penting diberikan bagi karyawan supaya dapat bekerja sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. Semua ini bertujuan untuk membentuk pengalaman kerja tiap karyawan mencukupi sehingga masing-masing karyawan memiliki kinerja yang baik.

b. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang diamati atau menggunakan variabel lain belum diteliti pada penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penambahan ruang lingkup objek penelitian juga bisa dilakukan karena fenomena yang terjadi di objek yang berbeda belum tentu sama dengan fenomena pada objek penelitian ini, sehingga dapat dibuat perbandingan hasil penelitian dari objek yang berbeda dan penelitian dapat lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Andi Istiawan. 2016. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Batik Wijirejo di Bantul Yogyakarta. *Jurnal Online PGRI Yogyakarta*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*: Bandung.
- Alek S, Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalialia*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dwi Megantoro. 2015. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Gerabah (Studi Kasus pada UKM Gerabah di Desa Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta). *Jurnal online Unoversitas PGRI Yogyakarta*.
- Epi Karyawati. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja para Karyawan UKM Batik Bogor Tradisiku. *Jurnal Online Institut Pertanian Bogor*.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh Alih Bahasa: Vivin A.Y, Shekar Purwanti. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.

- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehersono.2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta:Rajawali Pers.
- Mathis, Robert L. Dan John H.Jackson.2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahadian Fernanda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. *Jurnal Online Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Suparyadi. 2015. *Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sofyandy, Herman & Garniwa, Iwa. (2007). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yosi Oktaviani. 2017. Mengetahui Pengalaman Kerja, Upah dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan di Kelompok Usaha Budi Mulia Kecamatan Kuranji Padang Tahun 2017. *Jurnal Online STKIP Sumatera Barat*.

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Super Madu Jember”** maka saya:

Nama : Yohana Bela Fitriana

NIM : 140810201018

Fakultas/Jurusan : Ekonomi & Bisnis/Manajemen

Universitas : Universitas Jember

Mohon ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang saya sediakan. Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian. Kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara/i sangat berarti bagi kesuksesan peneliti ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Yohana Bela Fitriana
140810201018

LEMBAR KUESIONER**A. Karakteristik Responden**

1. Nomor Responden :.....(diisi oleh peneliti)
2. Nama :.....
3. Usia :.....
4. Jenis Kelamin (P/L) :.....
5. Masa Kerja :.....
6. Pendidikan terakhir :.....

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban, yaitu:
 - a) Pengalaman kerja, Kompensasi, Kepuasan dan Kinerja
 - Sangat Setuju (SS) = skor 5
 - Setuju (S) = skor 4
 - Cukup Setuju (CS) = skor 3
 - Tidak Setuju (TS) = skor 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

A. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Masa kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku.					
3.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.					
4.	Selama bekerja saya hampir tidak melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan.					
5.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang telah disediakan untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini.					

B. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan kesepakatan.					
2.	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan secara adil.					
3.	Saya mendapatkan jaminan pekerjaan dari perusahaan (seperti: fasilitas transportasi, program kesehatan, dan jaminan perusahaan lainnya)					
4.	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mendukung dan melancarkan operasional perusahaan.					

C. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya senang bekerja disini karena pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan saya					
2.	Setiap saya kesulitan dalam melaksanakan tugas saya mendapatkan bimbingan dari atasan secara teknis maupun sosial.					
3.	Saya merasa seluruh rekan kerja bersikap ramah kepada satu sama lain.					
4.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk mengembangkan karier.					
5.	Saya merasa penghasilan yang diterima sesuai dengan hasil kerja saya.					

D. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mampu menghasilkan sesuai target jumlah unit pekerjaan yang telah ditetapkan.					
2.	Saya mampu bekerja sesuai standar yang telah ditentukan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai tepat waktu.					
4.	Saya selalu hadir tepat waktu setiap hari.					
5.	Saya sering melakukan koordinasi dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas bersama.					

Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
1	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	15
4	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	18
5	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15
7	3	3	3	4	4	17	3	4	3	3	13
8	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	19
9	2	2	2	3	4	13	2	3	3	3	11
10	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	19
11	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	19
12	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	19
13	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	19
14	4	4	4	4	5	21	2	4	3	3	12
15	4	4	4	4	5	21	5	4	3	3	15
16	4	4	3	5	4	20	5	4	5	5	19
17	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	13
18	4	4	5	5	5	23	3	4	3	3	13
19	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	14
20	4	4	3	4	5	20	4	2	3	3	12
21	4	4	5	4	5	22	4	2	4	4	14
22	3	3	4	4	4	18	4	4	2	4	14
23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	14
25	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
27	2	4	2	4	4	16	4	4	4	4	16
28	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	16
29	2	4	3	4	4	17	5	4	4	4	17
30	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	16
31	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19
32	5	4	3	4	4	20	4	4	3	4	15
33	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	19
34	3	3	3	4	5	18	5	3	3	4	15
35	5	5	5	3	4	22	4	5	5	5	19

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
36	3	2	3	4	5	17	4	2	3	3	12
37	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16
38	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	15
40	4	3	3	4	5	19	4	3	3	3	13
41	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	18
42	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	17
43	4	3	4	4	4	19	4	3	4	5	16
44	4	3	4	5	5	21	4	3	4	5	16
45	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	16
46	4	3	3	4	5	19	4	3	3	4	14
47	3	3	3	4	5	18	4	3	3	3	13
48	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	17
49	4	3	4	5	5	21	4	3	4	3	14
50	3	3	4	4	4	18	2	3	4	3	12
51	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	14
52	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	14
53	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
54	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	14
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
56	2	3	4	4	4	17	4	3	4	2	13
57	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	15
58	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	18
59	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	18
60	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	13
61	3	3	4	4	4	18	3	3	4	3	13
62	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
64	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	15
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
66	4	2	4	5	5	20	4	2	4	2	12
67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
68	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20
69	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16
70	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
1	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18
4	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	23
5	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19
6	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	4	18
7	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19
8	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23
9	3	2	2	3	3	13	4	3	3	3	3	16
10	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23
11	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23
12	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23
14	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24
15	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23
16	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
18	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	3	21
19	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
20	5	4	4	3	4	20	4	4	2	5	4	19
21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
22	4	3	3	4	4	18	4	4	2	5	4	19
23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
24	4	4	4	4	4	20	4	4	2	5	4	19
25	5	2	4	2	4	17	4	4	4	5	4	21
26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
27	4	2	4	2	4	16	4	4	4	4	4	20
28	4	3	3	3	4	17	4	4	4	5	5	22
29	5	2	4	3	4	18	5	5	4	4	5	23
30	5	4	4	2	4	19	5	4	4	5	4	22
31	4	2	2	5	4	17	5	5	5	5	5	25
32	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22
33	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25
34	2	4	2	2	5	15	4	4	3	3	3	17
35	5	3	3	3	3	17	5	5	5	5	5	25

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
36	4	4	3	3	3	17	3	3	4	2	2	14
37	4	4	2	2	4	16	4	5	4	4	4	21
38	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
39	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	4	21
40	3	4	4	4	2	17	3	3	4	3	3	16
41	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	4	21
42	4	4	5	5	2	20	5	5	4	4	4	22
43	4	4	4	4	3	19	5	5	5	4	4	23
44	4	3	4	3	5	19	5	5	5	4	4	23
45	4	5	4	4	2	19	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	5	3	21	4	4	4	4	4	20
47	3	5	4	5	2	19	3	3	4	3	3	16
48	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	4	20
49	4	5	4	4	3	20	3	3	3	4	4	17
50	4	3	4	5	3	19	3	3	3	4	4	17
51	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15
52	4	3	5	5	4	21	4	4	4	4	4	20
53	4	5	3	5	3	20	4	4	4	4	4	20
54	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	5	21
55	5	3	4	3	3	18	4	4	4	5	4	21
56	2	3	5	3	3	16	2	4	3	2	2	13
57	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
58	5	4	4	3	4	20	5	5	5	5	5	25
59	5	3	3	5	3	19	5	4	5	5	4	23
60	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	4	19
61	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19
62	4	4	4	3	4	19	4	5	5	4	4	22
63	4	3	3	5	3	18	4	4	4	4	4	20
64	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20
65	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20
66	4	4	5	5	4	22	2	4	4	4	4	18
67	3	4	2	4	4	17	4	4	3	3	4	18
68	4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	4	23
69	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3

Karakteristik Responden

Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 25 tahun	21	30
26 – 30 tahun	36	51.42
31 – 35 tahun	13	18.58
Total	70	100

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	27	38.60
Perempuan	43	61.40
Total	70	100

Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 tahun	10	14.30
2 tahun	17	24.30
3 tahun	23	32.80
4 tahun	20	28.60
Total	70	100

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	15	21.42
SMP	21	30
SMA	34	48.58
Total	70	100

Lampiran 4

Deskripsi Variabel Penelitian

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.6	8.6	8.6
	3	13	18.6	18.6	27.1
	4	40	57.1	57.1	84.3
	5	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	16	22.9	22.9	27.1
	4	44	62.9	62.9	90.0
	5	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.7	5.7	5.7
	3	11	15.7	15.7	21.4
	4	45	64.3	64.3	85.7
	5	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	56	80.0	80.0	82.9
	5	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	38	54.3	54.3	55.7
	5	31	44.3	44.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.1	7.1	7.1
	3	7	10.0	10.0	17.1
	4	50	71.4	71.4	88.6
	5	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.6	8.6	8.6
	3	16	22.9	22.9	31.4
	4	37	52.9	52.9	84.3
	5	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	14	20.0	20.0	21.1
	4	43	61.4	61.4	82.9
	5	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	15	21.4	21.4	12.9
	4	37	52.9	52.9	71.4
	5	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	7	10.0	10.0	12.9
	4	41	58.6	58.6	71.4
	5	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	7.1	7.1	7.1
3	16	22.9	22.9	30.0
4	39	55.7	55.7	85.7
5	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	7.1	7.1	7.1
3	14	20.0	20.0	27.1
4	42	60.0	60.0	87.1
5	9	12.9	12.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	7.1	7.1	7.1
3	17	24.3	24.3	31.4
4	31	44.3	44.3	75.7
5	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.7	5.7	7.1
3	18	25.7	25.7	31.4
4	37	52.9	52.9	84.3
5	11	15.7	15.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.9	2.9	6.1
3	9	12.9	12.9	15.7
4	44	62.9	62.9	78.6
5	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	12.9	12.9	12.9
	3	40	57.1	57.1	70.0
	4	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	7	10.0	10.0	14.3
	4	47	67.1	67.1	81.4
	5	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	8	11.4	11.4	14.3
	4	38	54.3	54.3	68.6
	5	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	8	11.4	11.4	14.3
	4	45	64.3	64.3	78.6
	5	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Lampiran 5

Uji Instrumen

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

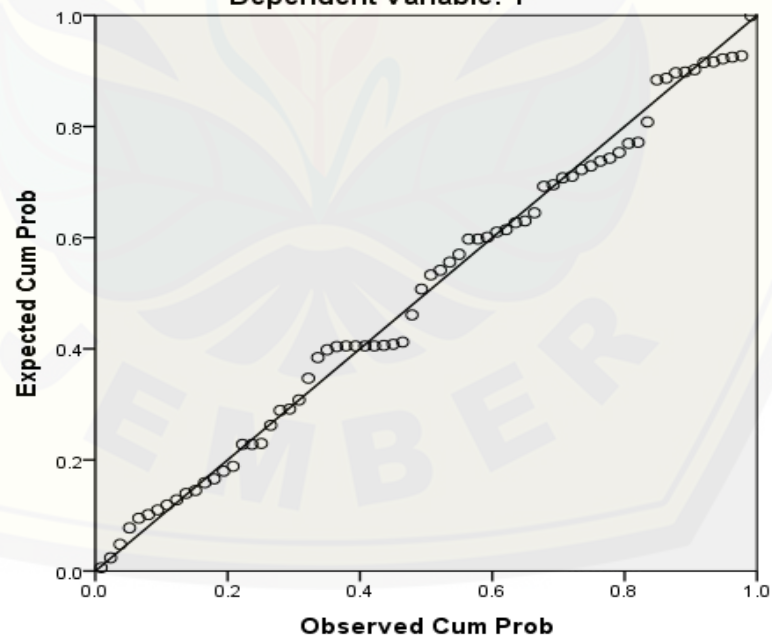
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73274069
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.053
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Uji Validitas (R Tabel = 0,2352)

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.554**	.576**	.294	.306**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.014	.010	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.554**	1	.476**	.057	.058	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.638	.634	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.576**	.476**	1	.249	.147	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.038	.224	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.294	.057	.249	1	.304	.477**
	Sig. (2-tailed)	.014	.638	.038		.011	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.306**	.058	.147	.304	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.010	.634	.224	.011		.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1	Pearson Correlation	.863**	.697**	.775**	.477**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.121	.204	.320**	.542**
	Sig. (2-tailed)		.319	.090	.007	.000
	N	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.121	1	.456**	.592**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.319		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.204	.456**	1	.642**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.090	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.320**	.592**	.642**	1	.870**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	.542**	.763**	.765**	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X3**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.054	.243	.054	.184	.503**
	Sig. (2-tailed)		.655	.042	.656	.127	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.2	Pearson Correlation	.054	1	.282	.375**	.109	.651**
	Sig. (2-tailed)	.655		.018	.001	.370	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.243	.282	1	.281	.044	.643**
	Sig. (2-tailed)	.042	.018		.018	.719	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.4	Pearson Correlation	.054	.375**	.281	1	-.067	.614**
	Sig. (2-tailed)	.656	.001	.018		.581	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3.5	Pearson Correlation	.184	.109	.044	-.067	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.127	.370	.719	.581		.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	.503**	.651**	.643**	.614**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.591**	.407**	.489**	.507**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1.2	Pearson Correlation	.591**	1	.435**	.572**	.595**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1.3	Pearson Correlation	.407**	.435**	1	.234	.255	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.051	.033	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1.4	Pearson Correlation	.489**	.572**	.234	1	.702**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y1.5	Pearson Correlation	.507**	.595**	.255	.702**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y	Pearson Correlation	.783**	.830**	.608**	.793**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas**X1****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

X2**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	5

X3**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	6

Y**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	6

Lampiran 6

Analisis Regresi Linier Berganda
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b		.Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.532	1.772

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.444	2.250		2.086	.028		
	X1	.497	.147	.682	2.657	.000	.439	2.280
	X2	.203	.118	.136	4.208	.000	.695	1.440
	X3	.238	.126	.205	2.898	.001	.582	1.717

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

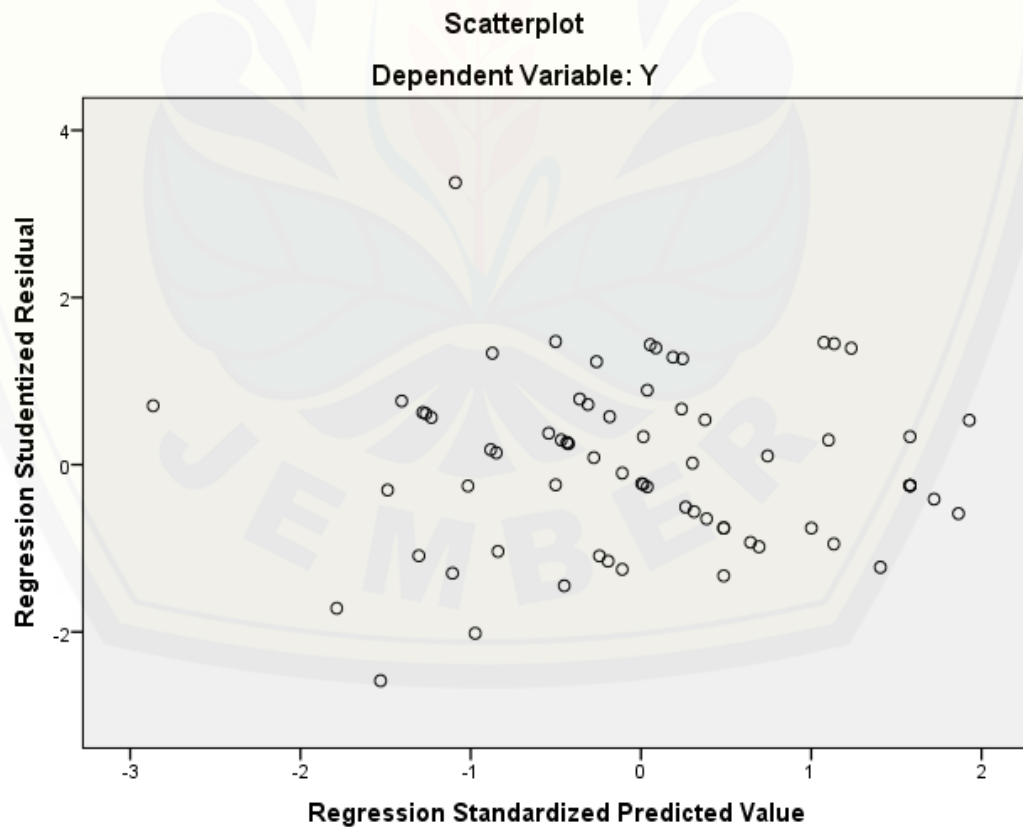
a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.444	2.250		2.086	.028		
	X1	.497	.147	.682	2.657	.000	.439	2.280
	X2	.203	.118	.136	4.208	.000	.695	1.440
	X3	.238	.126	.205	2.898	.001	.582	1.717

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8**Uji Hipotesis (T Tabel = 1,995)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.444	2.250		2.086	.028
	X1	.497	.147	.682	2.657	.000
	X2	.203	.118	.136	4.208	.000
	X3	.238	.126	.205	2.898	.001

Lampiran 9

R Tabel
(Df = N-2 = 70-2 = 68)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

Lampiran 10
T Tabel (Df = N-2 = 70-2 = 68)

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079