

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. STANDARDPEN
INDUSTRIES DI JAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Strata Satu

MIFTA FRIDA SABRINA

NIM : 64200768

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

2024

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mifta Frida Sabrina
NIM : 64200768
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Standardpen Industries di Jakarta”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 25 Juni 2024

Yang menyatakan



Mifta Frida Sabrina

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASIKARYAWAN ILMIAH

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda di bawah ini, Penulis:

Nama : Mifta Frida Sabrina
NIM : 64200768
Jenjang : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan Tempat Riset:

Nama : Karima Attina Hendri
Jabatan : HR & GA Administration
Perusahaan : PT. Standardpen Industries Jakarta

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT. Standardpen Industries Jakarta menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, "**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Standardpen Industries di Jakarta**" yang disusun oleh penulis.
2. PT. Standardpen Industries Jakarta memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT. Standardpen Industries Jakarta telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT. Standardpen Industries Jakarta dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT. Standardpen Industries Jakarta juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 20 Juni 2024

Menyetujui,
PT. Standardpen Industries Jakarta



Karima Attina Hendri
HR & GA Administration

Penulis,





Mifta Frida Sabrina
NIM. 64200768

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Mifla Frida Sabrina
NIM : 64200768
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Standardpen Industries Jakarta

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 16 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Rakhmat Hadi Sucipto, S.P., M.B.A.

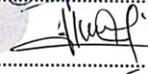


DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dedy Syahyuni, S.E., S.IP., M.M.



Penguji II : Elmira Siska, S.P., M.B.A., Ph.D.



LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Standardpen Industries di Jakarta”** adalah hasil karya tulis asli Mifta Frida Sabrina dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruh karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Mifta Frida Sabrina

Alamat : Jl. H. Mandor Salim, RT 004 RW 02 No. 12, Jakarta Barat

No. Telepon : 087783850870

E-mail : sbrn1911@gmail.com

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA	

NIM : 64200768
 Nama Lengkap : Mifta Frida Sabrina
 Dosen Pembimbing I : Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Standardpen Industries Jakarta

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	30/03/24	Pembahasan Judul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Standardpen Industries Jakarta"	
2.	06/03/24	Pembahasan Bab 1	
3.	26/04/24	Pembahasan Bab2	
4.	09/05/24	Revisi dan Pembahasan Bab 3	
5.	21/05/24	Revisi Bab 3	
6.	20/06/24	Pembahasan Bab 4	
7.	23/06/24	Revisi bab 4	
8.	27/06/24	Revisi Bab 4	
9.	30/06/24	ACC Bab 5	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi
 Dimulai pada tanggal : 30/03/24
 Diakhiri pada tanggal : 30/06/24
 Jumlah pertemuan bimbingan : 9

Disetujui oleh,

Dosen Pembimbing I



Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku Ayah Amit dan Bunda Suriati, yang selalu memberikan dukungan, selalu mendoakanku dan memberi penyemangat untuk mengerjakan skripsi ini.
2. Kepada kakak dan adikku, Milda Fransiska Silvia dan Muhammad Faiz Sabil yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
3. Teman – teman Barudax’s yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk mengerjakan skripsi ini.
4. Kepada anggota EXO yang telah memberiku semangat lagi untuk mengerjakan skripsi dan selalu memberiku semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
5. Kepada anak – anak ENHYPEN yang telah memberiku semangat lagi untuk mengerjakan skripsi dan selalu memberiku semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
6. Kepada Christian Yu yang sudah menemaniku, memberiku semangat dan selalu memberikanku dukungan untuk mengerjakan skripsi ini.
7. Diriku sendiri, terima kasih sudah berusaha dan berjuang untuk selalu mengerjakan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Standardpen Industries di Jakarta”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M. Kom., M.M., M.Pd., IPU., Asean Eng, selaku Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dr. Ani Wijayanti, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Nurvi Octiani, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Rakhmat Hadi Sucipto, S.P, M.BA selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Karima Attina Hendri selaku HR & GA Admnistration PT. Standardpen Industries
6. Ibu Hasanah dari PT. Standardpen Industries
7. Staff / Karyawan / Dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
8. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spritual.

9. Rekan-rekan mahasiswa di Universitas Bina Sarana Informatika.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 25 Juni 2024

Penulis



Mifta Frida Sabrina



ABSTRAK

Mifta Frida Sabrina (64200768), Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Standardpen Industries Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Standardpen Industries Jakarta. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada PT Standardpen Industries Jakarta. Populasi penelitian ini berjumlah 40 orang. Adapun sampel penelitian ini sebanyak 40 orang dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan sampel jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS 25 dengan menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari hasil uji t hitung sebesar -2,797 dengan signifikansi 0,008. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil t hitung sebesar 3,552 dengan signifikansi 0,001. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai f hitung 6,315 dengan nilai signifikansi 0,004. Hasil nilai *adjusted r square* pengalaman kerja parsial tidak berpengaruh sebesar 26% sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil nilai *adjusted r square* kepuasan kerja parsial sebesar 73% sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil nilai *adjusted r square* pengalaman kerja dan kepuasan kerja simultan sebesar 21,4% sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Mifta Frida Sabrina (64200768), The Influence of Work Experience and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Standardpen Industries Jakarta

This research aims to analyze the influence of work experience and job satisfaction on employee performance at PT Standardpen Industries Jakarta. The method used is quantitative research and uses primary data by distributing questionnaires to PT Standardpen Industries Jakarta. The population of this study was 40 people. The sample for this research was 40 people using non-probability sampling techniques with saturated samples. The collected data was analyzed using the SPSS 25 program using multiple linear regression techniques. The research results show that there is no positive and significant influence from the calculated t test results of -2.797 with a significance of 0.008. There is a positive and significant influence between job satisfaction and employee performance as shown by the t count of 3.552 with a significance of 0.001. There is a positive and significant influence between work experience and job satisfaction on employee performance, this is shown by the calculated f value of 6.315 with a significance value of 0.004. The results of the adjusted r square value of partial work experience have no effect at 26% while the remaining 74% is influenced by other variables outside this research. The results of the adjusted r square value for partial job satisfaction were 73% while the remaining 27% was influenced by other variables outside this research. The results of the adjusted r square value of work experience and simultaneous job satisfaction were 21.4% while the remaining 78.6% was influenced by other variables outside this research.

Keywords: Work Experience and Job Satisfaction on Employee Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASIKARYAWAN ILMIAH	iii
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Deskripsi Konseptual	6
2.1.1 Pengalaman Kerja.....	6
2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.2 Penelitian Yang Relevan	13
2.3 Kerangka Berpikir	16
2.4 Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1. Desain Penelitian.....	18
3.2. Populasi dan Sampel penelitian	19
3.2.1 Populasi Penelitian	19
3.2.2 Sampel Penelitian	20
3.3. Definisi Operasional Variabel	21
3.3.1 Variabel Penelitian.....	21

3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.4.1 Metode Observasi.....	25
3.4.2 Metode Kuesioner.....	26
3.4.3 Metode Dokumentasi.....	27
3.5. Teknik Analisis Data.....	28
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	28
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.5.3 Uji Hipotesis.....	31
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	33
4.1.2 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Pada Setiap Variabel.....	37
4.2 Uji Kualitas Data.....	46
4.2.1 Uji Validitas.....	46
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	48
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
4.3.1 Uji Normalitas.....	49
4.3.2 Uji Heterokedastisitas.....	51
4.3.3 Uji Multikolinearitas.....	52
4.4 Uji Analisis Regresi Berganda.....	52
4.5 Uji Hipotesis.....	54
4.5.1 Uji T (Parsial).....	54
4.5.2 Uji F (Simultan).....	55
4.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.6.1 Koefisien Determinasi (Parsial).....	56
4.6.2 Koefisien Determinasi (Simultan).....	57
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
4.8 Implikasi Penelitian.....	59
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	69
SURAT KETERANGAN RISET.....	70
BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	73



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan.....	13
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel.....	22
Tabel III. 2 Skala Likert	27
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	36
Tabel IV. 5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X1)	38
Tabel IV. 6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2).....	41
Tabel IV. 7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1).....	46
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2).....	47
Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	48
Tabel IV. 11 Hasil uji reliabilitas	49
Tabel IV. 12 Hasil uji Normalitas	49
Tabel IV. 13 Hasil uji multikolinearitas	52
Tabel IV. 14 Hasil uji analisis regresi berganda.....	52
Tabel IV. 15 Hasil Uji T (Parsial)	54
Tabel IV. 16 Hasil uji f (simultan)	55
Tabel IV. 17 Hasil Koefisien Determinasi X1 (Parsial).....	56
Tabel IV. 18 Hasil Koefisien Determinasi X2 (Parsial).....	56
Tabel IV. 19 Hasil Koefisien Determinasi (Simultan).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir.....	16
Gambar IV. 1 Hasil uji heterokesdastisitas.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 2 Tabulus Data Pengalaman Kerja.....	77
Lampiran 3 Tabulus Data Kepuasan Kerja.....	78
Lampiran 4 Tabulus Data Kinerja Karyawan	79
Lampiran 5 Karakteristik Responden	80
Lampiran 6 Uji Validitas	81
Lampiran 7 Frekuensi Responden	85
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	93
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik	94
Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	96
Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis	97
Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	98
Lampiran 13 T tabel.....	100
Lampiran 14 R tabel	101
Lampiran 15 F tabel.....	102
Lampiran 16 Dokumentasi.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan performa pegawai yang patut dicontoh ialah upaya yang kompleks, penuh dengan tantangan yang berasal dari kelangkaan keterampilan manajemen yang mahir dan keahlian teknis di antara tenaga kerja. Di antara sekian banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, pengalaman kerja menjadi faktor penentu yang sangat penting. Perbedaan tingkat kinerja antara pegawai yang mempunyai *experience* lebih yang luas serta mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja menjadi nyata dalam perwujudan pengetahuan dan penguasaan keterampilan yang dapat diterapkan pada tugas masing-masing. Faktor pengalaman ini, yang mencakup durasi kerja dan sifat pekerjaan sebelumnya, berfungsi sebagai metrik untuk menilai kemahiran dan keahlian yang dibawa oleh karyawan ke dalam peran mereka saat ini. Kirani (2023)

Konsep pengalaman kerja mencakup durasi masa kerja seseorang dalam suatu jabatan atau pekerjaan tertentu (Oetomo dan Darmawan). Hal ini mengacu pada rentang waktu seorang karyawan telah terlibat dalam pekerjaan mereka, dimulai dari awal mereka masuk ke dalam peran tersebut. Dari definisi lain menyebutkan bahwa pengalaman kerja merupakan pengalaman yang memunculkan potensi seseorang dimana potensi akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman Hariani et al., (2019). Hal tersebut menunjukkan adanya kemampuan setiap orang untuk belajar dari pengalamannya dalam bentuk pengalaman yang menyenangkan maupun yang tidak. Seseorang yang

memiliki pengalaman yang banyak dapat menumbuhkan kerja sama saat proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling et al.). Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi (Brown et al.). Sinambela, (2020)

Davis menawarkan perspektif yang bernuansa tentang kepuasan kerja, dengan mendefinisikannya sebagai "kesukaan atau ketidaksukaan karyawan terhadap pekerjaan mereka." Definisi ini menggarisbawahi hubungan intrinsik antara respons emosional individu dan penilaian mereka terhadap pekerjaan mereka. Memperluas konsep ini, Kurniawan (2019) mendefinisikan kesenangan kerja ialah penggabungan pikiran, rasa, serta keberpihakan perilaku yang membentuk watak individu pada pekerjaan mereka. Kesenangan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Kurniawan, terkait erat dengan kondisi emosional karyawan, yang timbul dari kesesuaian yang dirasakan antara kontribusi yang mereka berikan dan imbalan yang mereka terima dari organisasi. Dinamika ini memunculkan hubungan timbal balik, di mana perlakuan organisasi terhadap karyawannya secara signifikan

dan perilaku pada area kerja. George & Jones memberi contoh kalau kesenangan kerja ialah sebuah konstruk multifaset yang mencakup perasaan, keyakinan, dan tanggapan personal pada tugas. Mereka menekankan bahwa kesenangan kerja ialah evaluasi subjektif dari pekerjaan individu, yang terpengaruh oleh interaksi dengan mitra maupun ketua, kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, dan pencapaian standar kinerja. Sutrisno, Herdiyanti, Asir (2022)

1.2 Rumusan Masalah

Studi ini berlandaskan pada eksplorasi yang bernuansa dari pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat-manfaatnya antara lain :

1. Bagi Penulis

Dapat meneliti dan mengetahui tentang pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis data studi yang dipergunakan yakni riset kuantitatif untuk membuktikan teori – teori spesifik melalui upaya mengkaji hubungan antar variabel. Penulis akan melakukan penelitian di PT Standardpen Industries Jakarta yang berlokasi di Jl. Cideng Timur No. 50, Jakarta. Fokus riset ini hanya melingkupi pada imbas Pengalaman Kerja serta Kepuasan Kerja kepada Kemampuan Pegawai pada PT Standardpen Industries Jakarta.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan menjelaskan tata cara atau urutan pada laporan skripsi, diantaranya :

Bab I Pendahuluan

Bab I ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab II ini menjelaskan tentang deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab III ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definis operasional variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV ini menjelaskan mengenai deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian.

Bab V Penutup

Bab V menjelaskan kesimpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah, sebagaimana dikutip oleh Vicki Anggraeni, pengalaman kerja melampaui masa kerja dan mencakup akuisisi pengetahuan, pengasahan keterampilan, dan pengembangan kapabilitas yang secara kolektif memberdayakan individu untuk memikul tanggung jawab yang berasal dari pekerjaan sebelumnya Noviyanti & Rushadiyati (2021).

Manulang menawarkan tentang pengalaman kerja, yang mencirikannya sebagai proses transformatif di mana individu memperoleh pengetahuan dan mengasah keterampilan yang berkaitan dengan metodologi dan seluk-beluk pekerjaan tertentu. Sudut pandang ini menggarisbawahi hubungan intrinsik antara keterlibatan praktis dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan

mendefinisikan pengalaman kerja sebagai metrik yang mengukur durasi keterlibatan individu dalam pekerjaan tertentu. Khair & Astuti (2021).

Pengalaman kerja, sebagai sebuah konsep, berfungsi sebagai bukti dari kemampuan dan keterampilan yang telah diasah oleh seseorang. Gagasan ini digemakan oleh Hasibuan, yang menyatakan bahwa individu yang berpengalaman mirip dengan calon karyawan yang "siap pakai". Pengalaman kerja seorang pelamar seharusnya menemukan estimasi mendasar dalam cara

pemilahan. Seorang yang telah mempunyai pengalaman kerja tentu hendak lebih gampang untuk menguasai sesuatu pekerjaan dari yang belum mempunyai pengalaman. Girsang & Tinambunan (2022).

2. Faktor Pengalaman Kerja

Nitisemito menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu :

- 1) Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan. 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.

3. Indikator Pengalaman Kerja

Semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Foster mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja yaitu :

- a. Lamanya waktu masa kerja
Ukuran tentang lamanya waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

d. Profesional

Tingkat penawaran jasa atau layanan dengan peraturan dalam bidang yang dijalani dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya.

e. Percaya diri

Salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Fattah menawarkan penjelasan ringkas tentang kepuasan kerja, yang menggambarkannya sebagai respons emosional dari kepuasan atau tidaksenangan yang diasosiasikan oleh individu terhadap pekerjaan mereka.

Perspektif ini menggarisbawahi hubungan intrinsik antara perasaan seseorang dengan penilaian mereka terhadap pekerjaannya. Wexley & Yuki mengembangkan gagasan ini dengan mengkarakterisasi kepuasan kerja

menyiratkan kalau kepuasan kerja mencakup spektrum yang lebih luas dari sentimen dan evaluasi yang dibentuk oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan watak individu. Handoko, dengan nada yang sama, mendeskripsikan kesenangan kerja sebagai kondisi penuh emosi yang datang dari persepsi individu tentang pekerjaan mereka sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkanSuryawan & Salsabilla (2022).

Suwanto dan Priansa dalam Adha dan Wandu menyatakan bahwa tingkat kepuasan dalam kerja merupakan cara pendukung untuk dapat menerima rasa yang hadir dalam pekerjaan yang menjadi hasil dari perolehan sikap bekerja tersebut kepada pekerjaannya, Segoro juga menjelaskan bahwa adanya kepuasan pada pekerjaan merupakan cara bekerja dengan sebuah kemampuan bisa merasakan bagian pada dirinya serta pada ketekunannya pada pekerjaan. Kepuasan dalam kerja adalah sebuah generalisasi yang berasal dari sikap terhadap pekerjaan dan hal tersebut tentunya dilaksanakan atas dasar pekerjaan. Fauzi et al. (2023)

Wexley dan Yuki, sebagaimana dikutip oleh Azhari & Supriyatin (2020), menawarkan perspektif yang berbeda mengenai kepuasan kerja, dengan mengarakteristikkannya sebagai generalisasi sikap individu terhadap pekerjaan mereka. Sudut pandang ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja melampaui emosi sesaat, alih-alih mencerminkan sikap yang lebih tahan lama yang dibentuk oleh pengalaman dan persepsi kumulatif. Handoko, yang juga dikutip dalam Azhari & Supriyanti (2020), mendeskripsikan kesenangan kerja sebagai kondisi penuh emosi yang diasosiasikan oleh individu dengan

menyenangkan. Definisi ini menggarisbawahi sifat subjektif dari kepuasan kerja, bergantung pada interpretasi unik individu terhadap pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Purwana, sebagaimana dikutip oleh Kaltsum dkk. (2021), memperluas gagasan ini dengan menggambarkan kepuasan kerja sebagai respons emosional berupa kesenangan ketika keinginan seseorang, seperti rekan kerja yang menyenangkan, peluang promosi, dan tingkat gaji yang diinginkan, terpenuhi.

1. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Azhari & Supriyatin (2020) sebagai berikut :

1. Gaji
2. Promosi
3. Kompensasi selain kerja
4. Rekan kerja
5. Sifat pekerjaan
6. Komunikasi

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja perusahaan/organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya, sebab kinerja suatu organisasi akan baik apabila karyawan berkinerja dengan baik. Menurut Gomes, kinerja seorang karyawan merupakan catatan hasil yang diperoleh dari suatu fungsi tertentu atau aktivitas pegawai selama satu periode waktu tertentu. Sedangkan menurut

keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Eko, antara lain : (1) Kemampuan. Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan, yaitu kemampuan terpendam dan kemampuan reality. Kemampuan reality adalah kombinasi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja, agar dapat berjalan efektif pegawai atau karyawan harus menguasai kemampuan yang sepadan dengan tugas kerja yang dilakukan. (2) Motivasi. Semua karyawan

termotivasi bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Rokhayati, Setiawan, & Jordi Bagaskara, (2022).

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kualitatif dan kuantitatif dari upaya pegawai dalam melakukan kewajiban yang diserahkan sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Definisi ini menggarisbawahi aspek ganda dari kinerja, yang mencakup sifat dan volume pekerjaan yang dicapai. Fahmi, yang berkontribusi pada wacana ini, mencirikan kinerja sebagai pencapaian kumulatif suatu organisasi selama periode tertentu. Dimensi kinerja yang relevan dengan penelitian ini, sebagaimana digambarkan oleh Moehariono dan digemakan oleh Abdullah dan Wirawan, mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, kecepatan dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas, dan efektivitas keseluruhan usaha karyawan. Sinambela, dengan mengacu pada pendapat Rosenzweig, menekankan adanya saling ketergantungan antara kinerja kepemimpinan dan kinerja karyawan secara individu. Ariani & Widodo, (2020).

Rosalina & Wati (2020) menggarisbawahi peran penting kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Mereka menyatakan bahwa kesuksesan perusahaan bergantung pada kinerja kolektif tenaga kerjanya, menekankan bahwa kinerja karyawan yang unggul berperan penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hustia (2020) mendefinisikan kinerja sebagai manifestasi holistik dari perubahan yang terjadi selama periode tertentu, yang dipengaruhi oleh aktivitas operasional dan pemanfaatan tenaga yang tersedia secara efektif. Definisi ini menyoroti sifat dinamis dari kinerja,

yang dibentuk oleh interaksi antara kemampuan individu dan proses organisasi. Jufrizen & Rahmadhani (2020) berkontribusi pada wacana ini dengan mengkarakterisasi kinerja sebagai hasil dari upaya pribadi dalam melakukan kewajiban yang diserahkan, tergantung pada keahlian, pengalaman, pengabdian, serta penggunaan durasi yang efisien. Mereka menekankan bahwa kinerja karyawan yang di bawah standar dapat menghambat kemajuan organisasi, menghalangi realisasi tujuan yang telah ditetapkan. Marlina & Febrian, (2023).

1. Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ini memiliki beberapa dimensi kinerja menurut Pradhan dan Jena dalam Marlina & Febrian sebagai berikut:

1. *Task performand* (kinerja tugas).
2. *Aidaptive performaince* (kinerja adaptif).
3. *Contextuail performance* (kinerja kontekstual).

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ini memiliki beberapa Indikator menurut Pradhan dan Jena dalam Marlina & Febrian sebagai berikut:

1. Ketepatan kerja.
2. Semangat kerja.
3. Kerja sama antar karyawan.
4. Inisiatif dalam bekerja.
5. Sikap terhadap sesama karyawan.
6. Keterampilan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan berbagai macam variabel dan berbeda objek.

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan

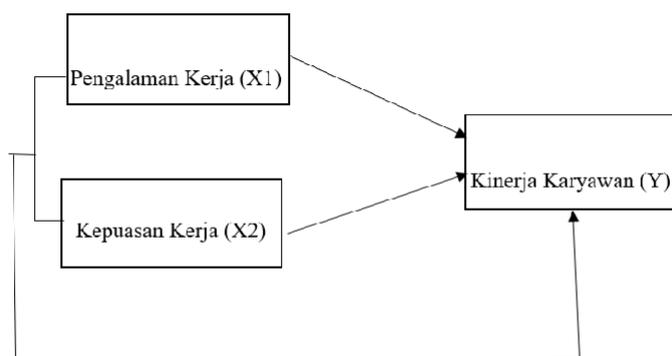
Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Widodo et al., 2022)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
(Ongky Wijaya, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sebagai metode yang digunakan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap

			pengalaman kerja
(Carsil Katherina Fanulene, Vicktor P.K. Lengkong, & Lucky O.H. Dotulong, 2022)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalam kerja
(Lestari & Martadiani, 2021)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan

(Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
(Susanto, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Cabang Boyolali	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
(Utari & Heryyanda, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada EDIE Arta Motor	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode yang digunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja karyawan
--	--	--	---------------------------

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar II. 1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian. Syahputri, Fallenia, & Syafitri, (2023)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan bagian penting dari penelitian, yang perlu dirancang sejak awal penelitian. Karena hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang diharapkan dapat memandu jalan penelitian. Yam & Taufik, (2021)

Maka dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh antar pengalaman kerja pada kinerja karyawan.

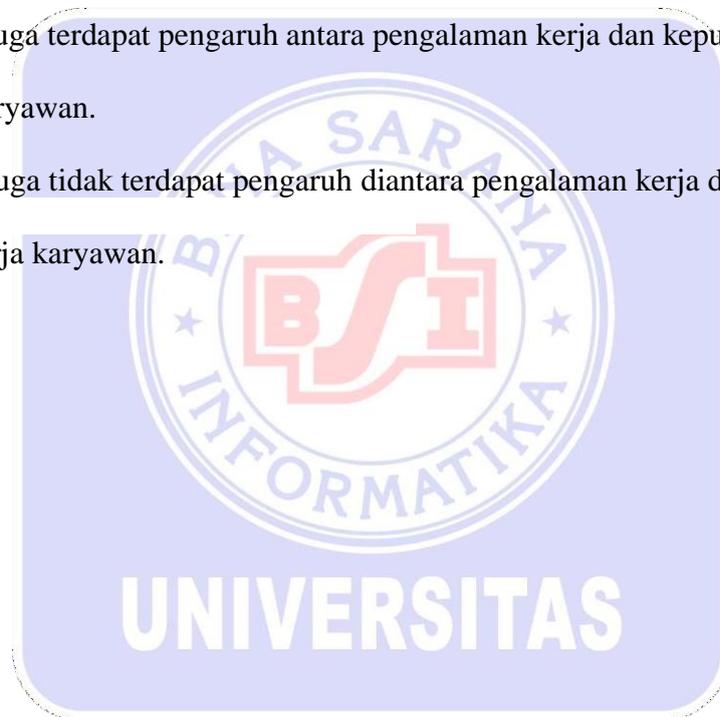
H01 : Diduga tidak terdapat pengaruh diantara pengalam kerja pada kinerja karyawan.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh antar kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

H02 : Diduga tidak terdapat pengaruh diantara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

H03 : Diduga tidak terdapat pengaruh diantara pengalaman kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Studi kuantitatif merupakan metodologi investigasi yang sistematis dan terstruktur yang dicirikan oleh perencanaan yang cermat dan desain yang eksplisit dari awal hingga akhir, yang meliputi semua tahap proses penelitian, mulai dari pengumpulan dan interpretasi data hingga penyajian temuan. Penelitian kuantitatif menuntut penggunaan data numerik, yang sering kali melibatkan analisis statistik, untuk mengungkap pola, membangun hubungan, dan memperoleh kesimpulan. Metode yang dipakai yaitu metode regresi linear berganda. Sandu Siyanto, (2015)

Sugiyono menggambarkan esensi dari metode penelitian kuantitatif, dengan menggarisbawahi landasannya. Pendekatan ini umumnya dibubuhkan guna menyelidiki populasi ataupun sampel khusus, yang sering kali memakai metode pemungutan sampel dengan cara random. Pengumpulan informasi dalam studi kuantitatif ditandai dengan penggunaan instrumen yang terstandardisasi, sehingga memudahkan perolehan data yang dapat diukur dan dapat digunakan untuk analisis statistik. Tujuan utama dari metode ini adalah guna mencoba asumsi yang sudah diresmikan sebelumnya melalui analisis kuantitatif yang ketat. Studi kuantitatif, yang juga dikenal sebagai penelitian tradisional, positivistik, ilmiah, atau berorientasi pada penemuan, memiliki tradisi yang sudah berlangsung lama dalam penyelidikan ilmiah. Kepatuhan pada prinsip-prinsip positivisme menekankan pada pengejaran pengetahuan yang konkret, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Julukan "penemuan" muncul dari kemampuan metode ini untuk mengungkap dan mendorong pengembangan wawasan ilmiah

dan teknologi baru. Sifat kuantitatif dari pendekatan ini dimanifestasikan dalam ketergantungan pada data numerik dan teknik analisis statistik, yang memungkinkan para peneliti untuk melihat pola, membangun ikatan sebab akibat, serta menggeneralisasi penemuan ke populasi yang lebih besar.

Studi kuantitatif diposisikan dengan kuat dalam ranah penyelidikan yang bebas nilai, berpegang teguh pada prinsip objektivitas. Objektivitas ini dicapai melalui penggunaan instrumen yang tervalidasi dan dapat diandalkan, yang dirancang dengan cermat untuk meminimalkan potensi bias yang berasal dari persepsi atau nilai pribadi. Para peneliti yang menggunakan metodologi kuantitatif secara cermat menghilangkan sumber-sumber bias, memastikan bahwa investigasi mereka mematuhi standar metodologi ilmiah yang ketat. Pengenalan elemen subjektif atau nilai-nilai individu ke dalam kerangka kerja analitis berisiko mengorbankan objektivitas dan ketelitian ilmiah yang melekat pada penelitian kuantitatif.

3.2. Populasi dan Sampel penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi yang diteliti meliputi berbagai macam subjek, termasuk manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa. Subjek-subjek ini berfungsi sebagai sumber data utama dan memiliki karakteristik khusus yang relevan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Standarpen Industries Jakarta.

Sangatlah penting untuk menyatakan dengan jelas ukuran populasi dan area penelitian dalam setiap penelitian. Tujuan melakukan survei populasi adalah untuk menentukan ukuran sampel secara akurat dan memastikan bahwa temuannya dapat digeneralisasikan secara tepat. Penelitian yang menggunakan seluruh populasi disebut sebagai sampel total atau sensus. Penggunaan ini dapat diterapkan ketika jumlah anggota populasi relatif kecil. Satu individu dapat berfungsi sebagai perwakilan dari suatu populasi, karena mereka memiliki berbagai karakteristik termasuk gaya bicara, disiplin, hobi, keterampilan interpersonal, dan kemampuan kepemimpinan. Hardani, Helmina Andriani (2020)

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling Husain dan Purnomo. Di sini sampel harus benar – benar mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangka dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi. Hardani, Helmina Andriani (2020)

menguntungkan dibanding dengan menggunakan populasi saja. Oleh karena itu pertimbangan – pertimbangan itu perlu diperhatikan oleh peneliti agar dalam pelaksanaan pencarian informasinya nanti dapat menghasilkan informasi yang representatif sehingga penelitiannya dapat dikategorikan penelitian yang valid.

Sugiyono mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi, yang mewujudkan atribut kuantitatif dan kualitatif yang melekat pada kelompok yang

lebih besar. Inti dari pengambilan sampel terletak pada pemilihan bagian representatif yang sesuai dengan karakteristik populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan populasi yang komprehensif, untuk memastikan bahwa sampel secara akurat mewakili seluruh populasi. Selain itu, sampel jenuh juga digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono memberikan definisi sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Fajri, Amelya, & Suworo, 2022) Metode ini biasanya digunakan ketika berhadapan dengan populasi yang relatif kecil, biasanya kurang dari 30 orang, atau ketika peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku umum dengan tingkat kesalahan yang minimal. Sensus adalah istilah alternatif untuk sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel Fajri et al., (2022)

3.3. Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

(2015)

Kerlinger menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (constructs) atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja dan lain – lain. Di bagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang

berbeda (*different values*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Selanjutnya Kidder menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) di mana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

Bersumber pada definisi- definisi yang sudah dituturkan di atas, bisa merumuskan pemahaman yang komprehensif tentang faktor yang dipakai. Variabel, dalam konteks studi ini, ialah atribut, karakteristik, atau nilai yang terkait dengan individu, objek, atau kegiatan yang menunjukkan tingkat variabilitas. Peneliti sengaja memilih variabel-variabel ini sebagai titik fokus investigasi, didorong oleh maksud untuk mendapatkan wawasan dan memperoleh kesimpulan.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Pengalaman Kerja	Menurut Marwansyah (2014) dalam (Vicki Anggraeni Purwanto & Agus Hermani, n.d.) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan,	1. Lamanya waktu kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap	Likert

	<p>keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, indikator dari pengalaman kerja adalah : pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tanggung jawab.</p> <p>Noviyanti & Rushadiyati (2021).</p>	<p>pekerjaan dan peralatan</p> <p>4. Profesional</p> <p>5. Percaya diri</p>	
<p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>Menurut Wexley &</p>	<p>1. Gaji</p> <p>2. Promosi</p> <p>3. Kompensasi selain kerja</p> <p>4. Rekan kerja</p> <p>5. Sifat pekerjaan</p> <p>6. Komunikasi</p>	<p>Likert</p>

	<p>Yuki (2016) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan dengan pekerjaannya. Sementara Handoko (2015) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap persaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.</p> <p>Suryawan & Salsabilla (2022).</p>		
Kinerja Karyawan	<p>Kinerja perusahaan/organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan kerja 2. Semangat kerja 3. Kerja sama antar karyawan 	Likert

	<p>pegawainya, sebab kinerjanya suatu organisasi akan baik apabila karyawan berkinerja dengan baik. Menurut Gomes (2010), kinerja seorang karyawan merupakan catatan hasil yang diperoleh dari suatu fungsi tertentu atau aktivitas pegawai selama satu periode waktu tertentu.</p>	<p>4. Inisiatif dalam bekerja 5. Sikap terhadap sesama karyawan 6. Keterampilan</p>	
--	---	---	--

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Metode Observasi

Jika dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lainnya seperti wawancara dan kuesioner, observasi lebih menonjol karena kualitasnya yang unik. Berbeda dengan sifat wawancara dan kuesioner yang bersifat tatap muka, observasi memungkinkan peneliti untuk mencatat berbagai macam kejadian alamiah. Ketika mempelajari hal-hal seperti perilaku manusia, proses kerja, atau peristiwa alam, observasi sangat bermanfaat. Metode ini bekerja paling

baik ketika populasi penelitian tidak terlalu besar, sehingga peneliti dapat memeriksa setiap individu dan menarik kesimpulan yang bermakna.

. Sugiyono (2015)

3.4.2 Metode Kuesioner

Kuesioner adalah cara yang bagus untuk membuat orang mengisi serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk mendapatkan data secara metodis.

Peneliti yang memiliki pemahaman yang kuat tentang faktor-faktor penelitian dan ekspektasi yang realistis terhadap jawaban yang diberikan akan menemukan bahwa metode ini merupakan alat yang efektif. Dalam situasi ketika populasi target besar dan tersebar di wilayah geografis yang luas, kuesioner sangat berguna karena memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar dengan cepat dari area yang relatif kecil. Kuesioner dapat dirancang dengan pertanyaan tertutup atau terbuka, tergantung pada jenis pertanyaan. Analisis menjadi lebih mudah dengan pertanyaan tertutup karena memberikan responden pilihan yang telah ditentukan sebelumnya tentang cara

dicapai melalui penggunaan pertanyaan terbuka, yang memberikan responden kemampuan untuk mengekspresikan ide dan pengalaman mereka.

Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka pengiriman angket kepada responden tidak perlu melalui pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu

kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat. Sugiyono (2015)

Tabel III. 2 Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono dalam Elburdah (2012)

3.4.3 Metode Dokumentasi

Para ahli sering mengartikan dokumen dengan dua cara yang berbeda. Pertama, dokumen berfungsi sebagai sumber informasi historis, membandingkan kesaksian lisan, artefak, dan representasi bergambar. Catatan tertulis ini mencakup perjanjian, undang-undang, hibah, konsesi, dan dokumen resmi lainnya yang memiliki nilai historis. Kedua, istilah "dokumentasi" digunakan untuk menunjukkan korespondensi formal dan resmi, seperti kontrak, perjanjian, undang-undang, dan instrumen hukum lainnya. (anwar mujahidin)

Dokumentasi, sebagai teknik pengumpulan data, melibatkan pemeriksaan catatan tertulis atau artefak yang tidak secara langsung diminta dari subjek penelitian. Metode ini mencakup pemeriksaan dokumen resmi

dan tidak resmi, yang masing-masing menawarkan wawasan unik tentang peristiwa tertentu.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisa informasi ialah tahap yang amat berarti dalam cara riset, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap keakuratan dan validitas hasil penelitian. Perumusan pertanyaan penelitian yang bijaksana dan pemilihan sampel yang tepat hanyalah langkah awal dalam perjalanan menuju penemuan pengetahuan. Pemilihan teknik analisis memegang peranan penting, dan harus disesuaikan dengan sifat data yang ada (A. Muri Yusuf, 2014)

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas secara umum adalah mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Emory dan Cooper validitas pengukuran dalam ilmu sosial dikelompokkan dalam 2 bentuk, yaitu validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal diterapkan secara umum pada berbagai obyek, tempat dan waktu pengukuran. Sedangkan validitas internal berkaitan dengan kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur apa yang ingin kita ukur. (ubah) karena tidak boleh 2 bentuk kelompok. (Enny Radjab, 2017)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi pengukuran yang dilakukan yang meliputi stabilitas (*stability*), ekivalen (*equivalence*) dan konsistensi internal (*internal consistency*).

Reliabilitas ini sangat erat kaitannya dengan ketepatan dan ketelitian pengukuran. Pengukuran dikatakan stabil jika pengukuran pada sebuah obyek dilakukan berulang – ulang pada waktu yang berbeda, menunjukkan hasil yang sama, dikatakan ekivalen jika pengukuran menunjukkan hasil pengukuran yang sama jika dilakukan peneliti lain atau memakai contoh item lain, serta dikatakan konsisten internal jika item – item atau indikator yang digunakan adalah konsisten satu sama lain. (enny radjab)

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengetahui apakah model memenuhi asumsi atau tidak pada model regresi linear berganda. Adapun uji asumsi klasik yang akan diuji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda. Moha, Mokodompit, Anu, Manajemen, & Ekonomi (2023)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak Siregar (2015). Penerapan, Operasional, Dan, Artha, & Intan, (2021)

Pada penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov dalam Monte Carlo Sig. (2- tailed)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk memastikan ada atau tidaknya ketidaksamaan varians pada residual suatu model regresi. Dalam analisis regresi, residual mewakili perbedaan antara nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi dari variabel dependen. Heteroskedastisitas terjadi ketika residual ini menunjukkan tingkat varians yang berbeda-beda, yang mengindikasikan bahwa penyebaran titik-titik data di sekitar garis regresi tidak konsisten. Firsti Zakia Indri & Gerry Hamdani Putra, (2022)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode Scatterplot

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas muncul ketika ada korelasi yang hampir sempurna di antara variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi. Dalam skenario yang ideal, variabel independen harus menunjukkan interkorelasi yang rendah,

yang unik terhadap prediksi variabel dependen. Namun, ketika ada multikolinearitas, variabel independen menjadi sangat terkait, yang menyebabkan varians meningkat dalam estimasi regresi. (Ratna Wijayanti)

Pada penelitian ini menggunakan metode VIF dan Tolerance

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dapat dikategorikan ke dalam dua jenis utama berdasarkan jumlah variabel independen yang terlibat: regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana melibatkan pemeriksaan hubungan antara variabel independen tunggal dan variabel dependen. Slamet Riyanto, (2020)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3.5.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji-t, juga disebut sebagai uji parsial, memiliki tujuan untuk mengevaluasi signifikansi parsial dari pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Slamet Riyanto, (2020)

2. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis, dalam konteks analisis regresi, bertujuan untuk memastikan signifikansi kolektif dari parameter yang diestimasi. Hal ini

independen terhadap variabel dependen. Slamet Riyanto, (2020)

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya.

Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik

kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom adjusted R square. Hal tersebut dikarenakan nilai adjusted R square tidak rentan pada penambahan variabel bebas. lubis, nanda (2019)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada pengkajian ini penulis memperoleh data dari hasil menyebarkan kuesioner kepada responden yang memiliki pernyataan – pernyataan yang sudah tersusun dan sesuai indikator – indikator yang tercantum. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada karyawan PT Standardpen Industries Jakarta dengan menyebarkan 40 kuesioner. Pada setiap responden (karyawan) diberikan kuesioner serta diharapkan supaya semua responden (karyawan) bisa mengisi pernyataan yang sudah dicantumkan dalam angket sesuai dengan kondisi yang terjadi di perusahaan tempat responden (karyawan) bekerja. Dari 40 kuesioner yang disebarkan tersebut semuanya bisa diolah jadi informasi yang bermanfaat untuk perkembangan riset.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Standardpen Industries Jakarta, dapat diketahui karakteristik uji frekuensi responden seperti Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Jabatan. Lama Bekerja. Hasil olahan uji frekuensi tersebut bisa dilihat dengan tabel berikut ini :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada

Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	47,5	47,5	47,5
	Perempu an	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 40 responden jumlah yang tertinggi yaitu perempuan artinya PT Standardpen Industries di dominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 52,5% atau 21 orang, sedangkan laki – laki sebanyak 47,5% atau 19 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Bersumber pada angket yang digabungkan dari 40 responden didapat informasi mengenai umur responden riset. Karakter responden umur bisa diamati pada

Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahu	18	45,0	45,0	45,0
	30-40 Ta	20	50,0	50,0	95,0
	40-50 Ta	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel karakter responden bersumber pada umur membuktikan kalau dari 40 responden pegawai yang berumur <30 tahun hanya sebesar 45%, karyawan yang berusia 30-40 tahun sebesar 50% dan karyawan yang berusia 40-50 tahun sebesar 5%. Usia yang terbanyak adalah pegawai 30-40 tahun sebesar 50%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Bersumber pada angket yang digabungkan dari 40 responden didapat informasi mengenai pendidikan terakhir responden riset

Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	15,0	15,0	15,0
	Sarjana	26	65,0	65,0	80,0

SLTA/Se derajat	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 40 responden karyawan sebagian besar jenjang pendidikan karyawan adalah Diploma sebesar 15%, Sarjana sebesar 65% dan SLTA/Sederajat sebesar 20%. Dari tabel di atas membuktikan bahwa karyawan yang dimiliki perusahaan mayoritas ialah karyawan yang pendidikannya Sarjana.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang lama bekerja

Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	4	10,0	10,0	10,0
>10 Tahu	2	5,0	5,0	15,0
1-5 Tahu	29	72,5	72,5	87,5

5-10 Tah	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Karakter responden bersumber pada lama bertugas membuktikan kalau dari 40 responden pegawai kalau pengalaman kegiatan yang merambah lama bertugas <1 tahun bekerja dengan jumlah 4 orang atau sebesar 10%, > 10 tahun bekerja dengan jumlah 2 orang atau sebesar 5%, 1-5 tahun bekerja dengan jumlah 29 orang atau sebesar 72,5% dan 5-10 tahun bekerja dengan jumlah 5 orang atau sebesar 12,5%

4.1.2 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Pada Setiap Variabel

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan penelitian dalam mengetahui uji frekuensi jawaban responden pada masing – masing variabel yaitu variabel independen terdapat pada Pengalaman Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan variabel dependen terdapat Kinerja Karyawan (Y) pada PT Standardpen Industries. Data yang diperoleh tersebut berasal dari penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan yang di mana semuanya dijadikan sampel untuk penelitian ini.

Kriteria hasil penentuan tingkat atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
2. Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
3. Interval tingkat = $\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Tingkat}}$
 $= \frac{5 - 1}{5} = 5 \frac{1}{5}$

$$= 0,80$$

Sehingga diperoleh sebaran kelasnya menjadi :

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju
2. 1,81 – 2,60 = Tidak Setuju
3. 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
4. 3,41 – 4,20 = Setuju
5. 4,21 – 5,00 = Sangat Setuju

1. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X1)

Tabel IV. 5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman Kerja (X1)								
No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Score	Rata - rata
Lamanya Waktu Kerja								
1	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	0	7	12	16	5	139	3,47
2	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya	0	5	10	13	12	152	3,80

	dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini							
Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki								
1	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja	0	1	3	24	12	167	4,175
2	Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	0	2	30	8	166	4,15
Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan								
1	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan	0	0	3	28	9	166	4,15
2	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik	0	0	4	28	8	164	4,10

Profesional								
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	0	1	1	26	12	169	4,22
2	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik	0	0	0	27	13	173	4,32
Percaya Diri								
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	0	1	31	8	167	4,17
2	Saya dapat menguasai pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	0	1	28	11	170	4,25
Rata -Rata								4,08

Sumber : Data menggunakan Excel

Berdasarkan hasil tabel Frekuensi Jawaban Responden Pengalaman Kerja (X1) di atas, dapat diketahui bahwa rata – rata responden 4,08 yang berarti setuju.

2. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2)

Tabel IV. 6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja (X2)								
No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Score	Rata - Rata
Gaji								
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	0	8	9	16	7	142	3,55
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	0	2	15	15	8	149	3,72
Promosi								
1	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	0	0	1	33	6	165	4,12
2	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0	2	0	26	12	168	4,20

Kompensasi Selain Kerja								
1	Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi saya sebagai karyawan	1	0	2	24	13	168	4,20
2	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan	1	0	0	30	9	166	4,15
Rekan Kerja								
1	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0	1	2	22	15	171	4,27
2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	25	12	169	4,22
Sifat Pekerjaan								

1	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	0	0	5	26	9	164	4,10
2	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	0	0	1	28	11	170	4,25
Komunikasi								
1	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya	1	0	3	25	11	165	4,12
2	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya	0	0	3	31	6	163	4,07
Rata – Rata								4,08

Sumber : Data menggunakan Excel

Berdasarkan hasil tabel Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2) di atas, dapat diketahui bahwa rata – rata responden 4,08 yang berarti setuju.

3. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)								
No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Score	Rata — Rata
Ketetapan Kerja								
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	0	2	3	7	28	181	4,52
Semangat Kerja								
1	Saya merupakan orang yang serius dalam bekerja	0	0	1	29	10	169	4,22
2	Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0	1	1	20	18	175	4,37
Kerja Sama Antar Karyawan								
1	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas	0	0	3	19	18	175	4,37
Inisiatif Dalam Bekerja								
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan	0	1	1	25	13	170	4,25

2	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	0	1	2	24	13	169	4,22
Sikap Terhadap Sesama karyawan								
1	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	0	0	1	24	15	174	4,35
Keterampilan								
1	Saya mampu mengembangkan keterampilan pekerjaan dengan baik	0	0	1	20	19	178	4,45
Rata – Rata								4,34

Sumber : Data menggunakan Excel

Berdasarkan hasil tabel Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat diketahui bahwa rata – rata responden 4,34 yang berarti setuju.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Dalam pengkajian ini uji validitas dipakai guna mendapati valid tidaknya data yang diambil dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan berisikan pernyataan – pernyataan di setiap indikatornya. Penyebaran kuesioner ini dilakukan di PT Standardpen Industries Jakarta dengan 40 kuesioner yang diberikan kepada responden. Untuk mengetahui uji validitas ini menggunakan koefisien korelasi pearson dengan rumus $df = (N-2)$ dan taraf $\alpha = 5\%$ serta hasil uji validitas penelitian ini memakai aplikasi SPSS versi 25.

Hasil uji validitas bisa dilihat dengan tabel berikut ini :

Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1)

Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,756	0,312	Valid
2	0,658	0,312	Valid
3	0,631	0,312	Valid
4	0,447	0,312	Valid
5	0,571	0,312	Valid
6	0,589	0,312	Valid
7	0,712	0,312	Valid
8	0,712	0,312	Valid
9	0,713	0,312	Valid

10	0,613	0,312	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1) di atas, dapat diketahui bahwa 10 item pernyataan dalam Kemampuan Kerja (X1) memperoleh angka R hitung > angka R tabel. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keteranagn
1	0,778	0,312	Valid
2	0,759	0,312	Valid
3	0,471	0,312	Valid
4	0,502	0,312	Valid
5	0,739	0,312	Valid
6	0,621	0,312	Valid
7	0,719	0,312	Valid
8	0,669	0,312	Valid
9	0,514	0,312	Valid
10	0,490	0,312	Valid
11	0,529	0,312	Valid
12	0,488	0,312	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2) di atas, dapat diketahui bahwa 12 item pernyataan dalam Kepuasan Kerja (X2) memperoleh angka R hitung > angka R tabel. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,655	0,312	Valid
2	0,330	0,312	Valid
3	0,646	0,312	Valid
4	0,509	0,312	Valid
5	0,711	0,312	Valid
6	0,606	0,312	Valid
7	0,316	0,312	Valid
8	0,505	0,312	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat diketahui bahwa 8 item pernyataan dalam Kinerja Karyawan (Y) memperoleh angka R hitung > angka R tabel. Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang dapat diandalkan atau dipercaya dan reliabilitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur. Pada pengkajian uji

reliabilitas ini memiliki rumus koefisien cronbach alpha $> 0,6$ jika angka alpha $> 0,6$ bisa dinyatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas bisa dilihat dengan tabel berikut ini :

Tabel IV. 11 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	0,824	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,846	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,661	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel uji reliabilitas di atas, maka dapat diketahui angka Cronbach's Alpha Pengalaman Kerja (X1) sejumlah 0,820, Kepuasan Kerja (X2) sejumlah 0,846, dan Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,661 yang di mana semuanya menunjukkan angka Cronbach's Alpha $> 0,6$. Hal ini bisa dinyatakan semua variabel di atas reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas bisa dilihat dengan gambar grafik berikut ini :

Tabel IV. 12 Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardiz
ed Residual

N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,38261919	
Most Extreme Differences	Absolute	,201	
	Positive	,104	
	Negative	-,201	
Test Statistic		,201	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,066 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,059
		Upper Bound	,072
		Lower Bound	
	Upper Bound		

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

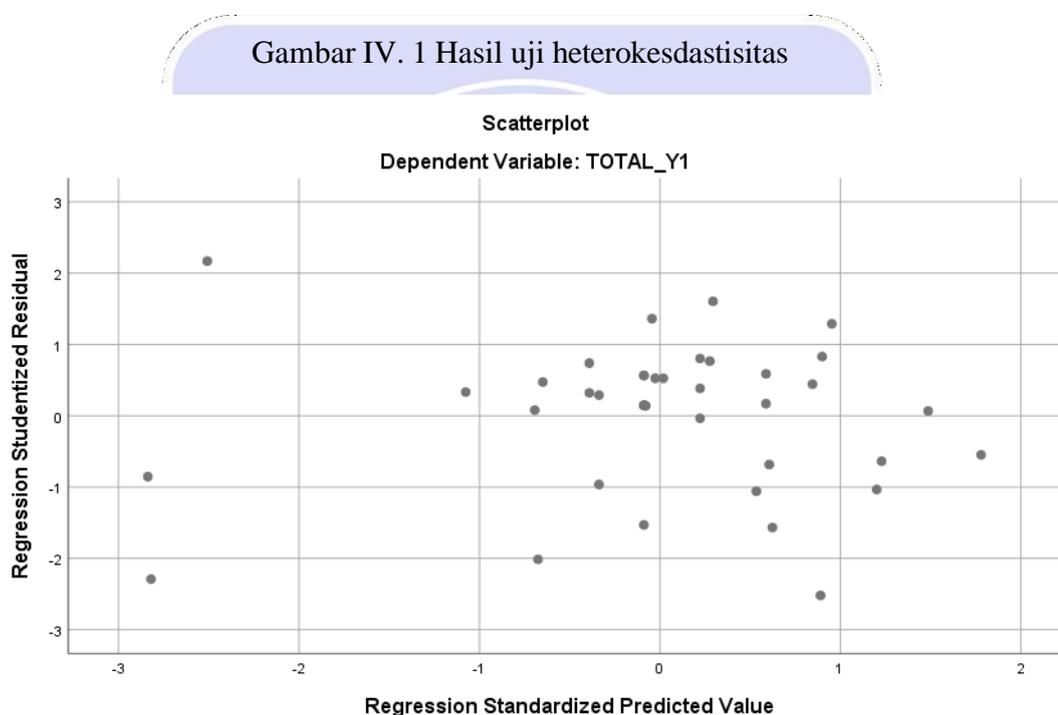
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel uji normalitas One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Monte Carlo Sig. 2-tailed) sebesar $0,066 > 0,05$ dimana angka sig. $> 0,05$, maka bisa dikatakan adalah angka distribusi data residual normal.

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas bisa dilihat dengan gambar berikut ini :



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil gambar uji heteroskedastisitas di atas, dapat diketahui tidak memiliki pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas bisa dilihat dengan tabel berikut ini :

Tabel IV. 13 Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,72	4,173		7,362	,000		
	4						
TOTAL_X1	-,421	,151	-,617	-2,797	,008	,414	2,414
TOTAL_X2	,433	,122	,783	3,552	,001	,414	2,414

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari perolehan tabel uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bawahnya jumlah Tolerance dalam Variabel Pengalaman Kerja (X1) yaitu $0,414 > 0,10$ dan jumlah VIF $2,414 < 10$ maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4.4 Uji Analisis Regresi Berganda

Hasil uji analisis regresi berganda :

Tabel IV. 14 Hasil uji analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,724	4,173		7,362	,000		
TOTAL_X1	-,421	,151	-,617	-2,797	,008	,414	2,414
TOTAL_X2	,433	,122	,783	3,552	,001	,414	2,414

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari hasil tabel uji analisis regresi berganda di atas, didapati persamaan analisis regresi berganda

$$Y = 30,724 - 0,421 (X1) + 0,433 (X2)$$

Dari keterangan di atas diartikan sebagai berikut :

1. Angka konstanta yang didapat sebanyak 30,724 menyatakan bahwasanya pengalaman kerja dan kepuasan kerja bernilai nol atau tidak ada, sehingga kinerja karyawan sebanyak 30,724.
2. Angka koefisien Pengalaman Kerja sebanyak -0,421 menyatakan bernilai negatif. Yang berarti bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Angka koefisien Kepuasan Kerja sebanyak 0,433 menyatakan bernilai positif. Yang berarti bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan atau bisa dikatakan Kepuasan kerja mendapati penambahan sebesar satu satuan angka, maka kinerja karyawan pada PT Standardpen Industries Jakarta juga meningkat sebanyak 0,433.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T (Parsial)

Hasil Uji T (Parsial) bisa dilihat dengan tabel berikut ini :

Tabel IV. 15 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d		
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	30,724	4,173		7,362	,000
	TOTAL_X1	-,421	,151	-,617	-2,797	,008
	TOTAL_X2	,433	,122	,783	3,552	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Dari tabel di atas dan pengolahan SPSS, dapat diketahui hasil model persamaan untuk variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh sebagai berikut

:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh T hitung $- 2,797 < 1,685$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh T hitung $3,552 > 1,685$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Hasil uji f (simultan) bisa dilihat dengan tabel berikut ini :

Tabel IV. 16 Hasil uji f (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,577	2	37,788	6,315	,004 ^b
	Residual	221,398	37	5,984		
	Total	296,975	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 6,315 dengan tingkat signifikan 0,004, sedangkan F tabel 3,25 dengan signifikan 0,05. Dengan

demikian F hitung $>$ F tabel yakni $6,315 > 3,25$. Hal ini menjelaskan bahwa simultan Pengalaman Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Standardpen Industries Jakarta.

4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

4.6.1 Koefisien Determinasi (Parsial)

1. Koefisien Determinasi X_1 (Parsial)

Tabel IV. 17 Hasil Koefisien Determinasi X_1 (Parsial)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,000 ^a	,000	-,026	2,79513219

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien determinasi parsial pada nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar $-0,026$ sehingga variabel Pengalaman Kerja (X_1) tidak berpengaruh sebanyak 26%, sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

2. Koefisien Determinasi X_2 (Parsial)

Tabel IV. 18 Hasil Koefisien Determinasi X_2 (Parsial)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,311 ^a	,097	,073	2,657

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil yang diperoleh Koefisien determinasi parsial pada nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,073 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 73% bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh varaibel lain di luar penelitian ini.

4.6.2 Koefisien Determinasi (Simultan)

Tabel IV. 19 Hasil Koefisien Determinasi (Simultan)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,504 ^a	,254	,214	2,44616685

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien determinasi simultan pada nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,214 sehingga bisa ditunjukkan bahwa 21,4%

variabel Pengalaman Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) saling berpengaruh. sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi dengan variabel lain di luar penelitian.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari pengkajian ini ialah guna mendapati terdapatnya pengaruh antara variabel yang digunakan pada PT Standardpen Industries Jakarta. Oleh karena itu, guna mendapati ada tahu tidaknya pengaruh dari ketiga variabel tersebut, berikut ini merupakan pembahasan hasil penelitian yaitu :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perolehan Uji T (Parsial), dapat diketahui variabel Pengalaman Kerja (X1) memperoleh jumlah T hitung $-2,797 < 1,685$ yang di mana jumlah T hitung lebih kecil dari pada T tabel. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya Pengalaman Kerja (X1) terdapat pengaruh negatif tidak searah terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Standardpen Industries Jakarta.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Kerja et al., (2024) yang terdapat pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Standardpen Industries Jakarta.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perolehan Uji T (Parsial), dapat diketahui variabel Kepuasan Kerja (X_2) memperoleh jumlah T hitung $3,552 > 1,685$ yang di mana jumlah T hitung lebih besar dari pada T tabel. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya Kepuasan Kerja (X_2) terapat pengaruh positif secara parsial pada PT Standardpen Industries Jakarta.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Susanto, (2022) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Standardpen Industries Jakarta.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perolehan Uji F (Simultan), dapat diketahui jumlah F hitung $6,315 > 3,25$ yang di mana jumlah F hitung lebih besar. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya Pengalaman Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terdapat Kinerja Karyawan (Y) pada PT Standardpen Industries Jakarta.

4.8 Implikasi Penelitian

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja terdapat pengaruh negatif secara parsial, kurangnya pengalaman kerja sehingga perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kerja. Dengan demikian, PT Standardpen Industries Jakarta harus dapat memperhatikan kemampuan, keterampilan, tingkat pengetahuan, profesional dalam bekerja dan percaya diri.

Perihal tersebut akan melatih karyawan dalam pengalaman kerja dan menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif secara parsial. Dengan demikian, PT Standardpen Industries Jakarta harus dapat mempertahankan gaji, promosi, kompensasi selain kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja terdapat pengaruh negatif dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, PT Standardpen Industries Jakarta harus dapat memperhatikan dan mempertahankan pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Untuk itu perusahaan agar tetap memperhatikan dan mempertahankan pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan baik agar dapat mendapatkan hasil tujuan yang diinginkan tercapai.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Di dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yakni :

1. Dalam penelitian ini peneliti hanya fokus pada penelitian yang mencakup Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dari itu perlu dikembangkan lebih jauh lagi faktor – faktor yang belum pernah di teliti.
2. Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan, karena objek yang digunakan hanya Karyawan pada PT Standardpen Industries Jakarta.
3. Adanya keterbatasan waktu dan penyusunan dalam penelitian.

4. Penelitian ini masih kurang dari kata sempurna, oleh sebab itu, diharapkan di penelitian berikutnya akan melakukan lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

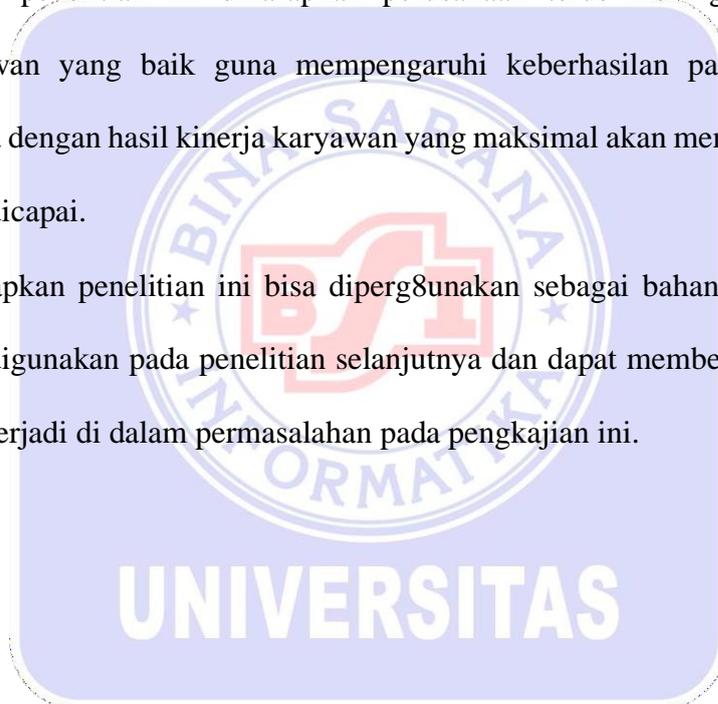
Dalam penelitian ini bisa ditarik simpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil perolehan penelitian di atas, diketahui pada Pengalaman Kerja (X_1) terdapat pengaruh negatif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Standardpen Industries Jakarta.
2. Berdasarkan hasil perolehan penelitian di atas, diketahui pada Kepuasan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Standardpen Industries Jakarta.
3. Berdasarkan hasil perolehan penelitian di atas, diketahui pada Pengalaman Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Standardpen Industries Jakarta.
4. Berdasarkan hasil perolehan penelitian di atas, diketahui Koefisien Determinasi (R^2) pada angka *Adjusted R Square* sebanyak 0,214. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya ada kontribusi Pengalaman Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Standardpen Industries Jakarta sebesar 21,4%. Sementara sisanya 78,6% dipengaruhi dengan variabel lain di luar penelitian.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran pada pengkajian ini yaitu :

1. Dalam penelitian ini pengalaman kerja pada karyawan perusahaan diharapkan harus lebih terus meningkat, dengan memberikan pengalaman dalam pekerjaan.
2. Dalam penelitian ini diharapkan perusahaan terus meningkatkan dan memperhatikan kepuasan kerja untuk menjalankan pekerjaan.
3. Dalam penelitian ini diharapkan perusahaan terus meningkatkan kinerja karyawan yang baik guna mempengaruhi keberhasilan pada perusahaan, karena dengan hasil kinerja karyawan yang maksimal akan memperoleh tujuan yang dicapai.
4. Diharapkan penelitian ini bisa dipergunakan sebagai bahan referensi yang akan digunakan pada penelitian selanjutnya dan dapat memberikan informasi yang terjadi di dalam permasalahan pada pengkajian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (KENCANA, ed.). Jakarta.
- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 53–66. Retrieved from <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/5>
- Carsil Katherina Fanulene, Vicktor P.K. Lengkong, & Lucky O.H. Dotulong. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA :Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 419–428.
- Enny Radjab, A. J. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja , Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4), 874–885. Retrieved from <https://greenpub.org/JIM/article/view/130/118>

Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>

Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) ULP BERASTAGI. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>

Hardani, Helmina Andriani, J. U. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

Halim, A. (2024). The Influence Of Work Performance, Competence And Work Experience On Employee Performance At PT. Sumber Tani Agung Langga Umbung South Labuhanbatu District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 279–286. Retrieved from <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>

Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>

- Lestari, N. L. M., & Martadiani, A. A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 72–76. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.3151.72-76>
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan ...*, 1, 53–71. Retrieved from <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22%0Ahttp://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/22/19>
- Moha, N. A., Mokodompit, W. S., Anu, Z. S., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2023). Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Juli, 2023(14), 553–562. Retrieved from <https://doi.org/10.5281/zenodo.8180371>
- Noviyanti, E., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1381>
- Ongky Wijaya, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Disiplin

Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71–84. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>

Penerapan, P., Operasional, S., Dan, P., Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>

Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>

Sandu Siyanto, M. K. & M. A. S. (2015). *Dasar Metodologi*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>

Slamet Riyanto, A. A. H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Susanto, P. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 01(01), 43–53.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482. Retrieved from <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.

Utari, N. L. M., & Heryyanda, K. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.

Widodo, Z. D., Wijastuti, S., Adiyani, R., Husin, S. Al, Darsono, D., & Zailani, A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 825–836. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.502>

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**I. Biodata Mahasiswa**

NIM : 6400768
Nama Lengkap : Mifta Frida Sabrina
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 19 November 2002
Alamat : Jalan H. Mandor Salim RT.004 RW.02
No.12, Srengseng, Kembangan, Jakarta Barat,
11630

II. Riwayat Pendidikan Formal

1. SDN Srengseng 05 Pagi (2008 – 2014)
2. MTs Al-Islamiyah Srengseng (2014 – 2017)
3. SMK Satria (2017 – 2020)
4. Universitas Bina Sarana Informatika (2020 – Sekarang)

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi / Pekerjaan

1. PKL di Balai Kota (2019)
2. PKL di Pusat Industri Digital Indonesia 4.0 (2023)

Jakarta, 25 Juni 2024



Mifta Frida Sabrina

SURAT KETERANGAN RISET



PT. STANDARDPEN INDUSTRIES

Jl. Cideng Timur No. 50

Jakarta Pusat 10160, Indonesia

Phone : +62-21 2313247 - 48 - 49

Fax : +62-21 2313718

e-mail : standard.pen@standardpen.id

www.standardpen.id

Nomor : 0002/HRD/SPI/L-5/VI/2024
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Karima Attina Hendri
Jabatan : HR & GA Administration

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Mifta Frida Sabrina
NIM : 64200768
Program Studi : Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan Riset pada **PT. Standardpen Industries Jakarta** terhitung sejak 15 Mei 2024 sampai dengan 15 Juni 2024 dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Jakarta, 20 Juni 2024


PT. STANDARDPEN INDUSTRIES

Karima Attina Hendri
HR & GA Administration

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

BAB 1^LLLLLLLLLJ 2^LLLLLLLLLJ 3^LLLLLJ 4 dan 5
terbaru.docx

ORIGINALITY REPORT

25% SIMILARITY INDEX
24% INTERNET SOURCES
16% PUBLICATIONS
15% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Cendrawasih Student Paper	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	1%
8	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	1%
9	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
11	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
13	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
14	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%
15	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%
16	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1%
17	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1%
18	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1%
19	pt.scribd.com Internet Source	<1%

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Standarpen Industries Jakarta”

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama
2. Jenis Kelamin
3. Usia
4. Pendidikan Terakhir
5. Lama Bekerja
6. Jabatan

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan ini dengan cermat sebelum Anda memulai untuk menjawabnya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda
3. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman anda terhadap pernyataan tersebut
4. Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah sesuai dengan kondisi pendapat pribadi anda

KETERANGAN NILAI KOLOM DIBAWAH INI

- SS = Sangat Setuju
 ST = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

VARIABEL PENGALAMAN KERJA

INDIKATOR	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5
LAMANYA WAKTU KERJA					
1. Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja					
2. Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
TINGKAT PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN YANG DIMILIKI					
1. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja					
2. Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
PENGUASAAN TERHADAP PEKERJAAN DAN PERALATAN					
1. Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan					
2. Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik					
PROFESIONAL					
1. Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2. Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik					
PERCAYA DIRI					
1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2. Saya dapat menguasai pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

VARIABEL KEPUASAN KERJA

INDIKATOR	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5
GAJI					
1. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku					
2. Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
PROMOSI					
1. Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
2. Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
KOMPENSASI SELAIN KERJA					
1. Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi saya sebagai karyawan					
2. Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan					
REKAN KERJA					
1. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
2. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
SIFAT PEKERJAAN					
1. Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
2. Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
KOMUNIKASI					
1. Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya					
2. Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

INDIKATOR	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5
KETETAPAN KERJA					
1. Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
SEMANGAT KERJA					
1. Saya merupakan orang yang serius dalam bekerja					
2. Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
KERJA SAMA ANTAR KARYAWAN					
1. Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas					
INSIATIF DALAM BEKERJA					
1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan					
2. Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
SIKAP TERHADAP SESAMA KARYAWAN					
1. Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan					
KETERAMPILAN					
2. Saya mampu mengembangkan keterampilan pekerjaan dengan baik					

Lampiran 4 Tabulus Data Kinerja Karyawan

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
1	2	4	4	4	4	4	4	4	30
2	5	4	4	4	4	5	5	5	36
3	4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	5	4	5	4	4	4	5	4	35
5	3	4	3	3	2	4	4	3	26
6	4	4	5	4	4	4	5	4	34
7	2	3	4	5	4	2	5	4	29
8	5	5	5	5	4	4	4	5	37
9	5	4	4	5	4	4	5	5	36
10	5	4	4	5	4	4	4	5	35
11	4	5	4	4	4	4	5	4	34
12	5	4	4	4	4	5	4	4	34
13	3	5	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	4	4	38
15	3	5	5	3	4	3	4	5	32
16	5	4	2	3	3	3	4	5	29
17	4	4	4	4	4	4	3	4	31
18	4	5	4	4	5	4	4	4	34
19	5	4	4	5	4	4	4	5	35
20	5	4	5	5	4	4	4	4	35
21	5	4	4	5	4	4	4	5	35
22	5	4	4	4	4	4	4	4	33
23	5	4	5	5	5	4	4	5	37
24	4	5	5	4	4	5	5	4	36
25	5	5	5	4	5	5	5	5	39
26	5	4	4	5	5	4	4	4	35
27	5	4	5	4	4	5	4	4	35
28	5	4	5	5	4	4	4	5	36
29	5	4	4	4	5	5	4	4	35
30	5	4	4	5	4	4	5	4	35
31	5	4	5	5	4	5	5	4	37
32	5	4	4	5	5	4	4	5	36
33	5	4	5	4	4	5	4	4	35
34	5	4	5	5	4	4	5	4	36
35	5	4	4	5	4	4	5	5	36
36	5	4	4	4	5	5	5	5	37
37	4	4	5	4	5	5	4	5	36
38	5	5	5	4	5	5	4	5	38
39	5	4	5	4	5	4	5	5	37
40	5	4	4	5	5	4	4	5	36

Lampiran 5 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	47,5	47,5	47,5
	Perempu an	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

2. Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahu	18	45,0	45,0	45,0
	30-40 Ta	20	50,0	50,0	95,0
	40-50 Ta	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	15,0	15,0	15,0
	Sarjana	26	65,0	65,0	80,0
	SLTA/Sed	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.4	Pearson Correlation	,317	,361	,462	1	,118	- ,068	,154	,272	,329	,000	,641	,031	,502**
	Sig. (2-tailed)	,046	,022	,003		,468	,678	,343	,090	,038	1,000	,000	,847	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,522	,447	,167	,118	1	,654	,638	,422	,298	,411	,268	,385	,739**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,302	,468		,000	,000	,007	,062	,008	,095	,014	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,371	,395	,215	- ,068	,654	1	,533	,514	,157	,432	- ,089	,616	,621**
	Sig. (2-tailed)	,018	,012	,182	,678	,000		,000	,001	,332	,005	,583	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	,446	,447	,058	,154	,638	,533	1	,624	,441	,249	,330	,253	,719**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,720	,343	,000	,000		,000	,004	,122	,037	,116	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,310	,445	,316	,272	,422	,514	,624	1	,158	,428	,169	,499	,669**
	Sig. (2-tailed)	,052	,004	,047	,090	,007	,001	,000		,330	,006	,298	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,249	,364	,054	,329	,298	,157	,441	,158	1	,088	,487	,064	,514**
	Sig. (2-tailed)	,121	,021	,742	,038	,062	,334	,004	,330		,589	,001	,694	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	,437	,353	,353	,000	,411	,432	,249	,428	,088	1	- ,154	,246	,490**
	Sig. (2-tailed)	,005	,026	,025	1,000	,008	,005	,122	,006	,589		,342	,125	,001

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.11	Pearson Correlation	,377*	,295	,283	,641**	,268	-,089	,330	,169	,487**	-,154	1	,045	,529**
	Sig. (2-tailed)	,017	,065	,077	,000	,095	,583	,037	,298	,001	,342		,785	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.12	Pearson Correlation	,232	,244	,351*	,031	,385*	,616**	,253	,499**	,064	,246	,045	1	,488**
	Sig. (2-tailed)	,149	,129	,026	,847	,014	,000	,116	,001	,694	,125	,785		,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,778**	,759**	,471**	,502**	,739**	,621**	,719**	,669**	,514**	,490**	,529**	,488**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

3. Uji Validitas (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	TOTAL_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	-,046	,142	,344*	,276	,426**	,037	,359*	,655**
	Sig. (2-tailed)		,779	,383	,030	,085	,006	,821	,023	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	-,046	1	,290	-,202	,233	,322*	-,015	,092	,330*
	Sig. (2-tailed)	,779		,069	,211	,148	,043	,927	,573	,038
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	,142	,290	1	,268	,442**	,386*	,198	,087	,646**
	Sig. (2-tailed)	,383	,069		,095	,004	,014	,221	,594	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	,344*	-,202	,268	1	,340*	-,023	,134	,240	,509**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000

	Sig. (2-tailed)	,030	,211	,095		,032	,887	,410	,135	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	,276	,233	,442**	,340*	1	,354*	,038	,405**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,085	,148	,004	,032		,025	,815	,010	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson Correlation	,426**	,322*	,386*	-,023	,354*	1	,062	-,004	,606**
	Sig. (2-tailed)	,006	,043	,014	,887	,025		,704	,983	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.7	Pearson Correlation	,037	- ,015	,198	,134	,038	,062	1	,061	,316*
	Sig. (2-tailed)	,821	,927	,221	,410	,815	,704		,709	,047
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y1.8	Pearson Correlation	,359*	,092	,087	,240	,405**	-,004	,061	1	,505**
	Sig. (2-tailed)	,023	,573	,594	,135	,010	,983	,709		,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y1	Pearson Correlation	,655**	,330*	,646**	,509**	,711**	,606**	,316*	,505**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,000	,001	,000	,000	,047	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 7 Frekuensi Responden

1. Frekuensi Responden (X1)

Pengalaman Kerja (X1)								
No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Score	Rata - rata
Lamanya Waktu Kerja								
1	Lama waktu saya bekerja di perusahaan	0	7	12	16	5	139	3,47

	ini memudahkan saya dalam bekerja							
2	Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	0	5	10	13	12	152	3,80
Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki								
1	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja	0	1	3	24	12	167	4,175
2	Saya memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	0	2	30	8	166	4,15
Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan								
1	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan	0	0	3	28	9	166	4,15

	kerja yang disediakan perusahaan							
2	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik	0	0	4	28	8	164	4,10
Profesional								
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	0	1	1	26	12	169	4,22
2	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik	0	0	0	27	13	173	4,32
Percaya Diri								
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	0	1	31	8	167	4,17
2	Saya dapat menguasai pekerjaan dengan baik sesuai dengan	0	0	1	28	11	170	4,25

	kemampuan yang saya miliki								
Rata -Rata									4,08

2. Frekuensi Responden (X2)

Kepuasan kerja (X2)								
No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Score	Rata - Rata
Gaji								
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	0	8	9	16	7	142	3,55
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	0	2	15	15	8	149	3,72
Promosi								

1	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	0	0	1	33	6	165	4,12
2	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0	2	0	26	12	168	4,20
Kompensasi Selain Kerja								
1	Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun) bermanfaat bagi saya sebagai karyawan	1	0	2	24	13	168	4,20
2	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan	1	0	0	30	9	166	4,15
Rekan Kerja								
1	Saya senang bekerja dengan rekan kerja	0	1	2	22	15	171	4,27

	yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya							
2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	25	12	169	4,22
Sifat Pekerjaan								
1	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	0	0	5	26	9	164	4,10
2	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	0	0	1	28	11	170	4,25
Komunikasi								
1	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya	1	0	3	25	11	165	4,12

2	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya	0	0	3	31	6	163	4,07
Rata – Rata								4,08

3. Frekuensi Responden (Y)

Kinerja Karyawan (Y)								
No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Score	Rata – Rata
Ketetapan Kerja								
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	0	2	3	7	28	181	4,52
Semangat Kerja								
1	Saya merupakan orang yang serius dalam bekerja	0	0	1	29	10	169	4,22
2	Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan	0	1	1	20	18	175	4,37

	pekerjaan sesuai target							
Kerja Sama Antar Karyawan								
1	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas	0	0	3	19	18	175	4,37
Inisiatif Dalam Bekerja								
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan	0	1	1	25	13	170	4,25
2	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	0	1	2	24	13	169	4,22
Sikap Terhadap Sesama karyawan								
1	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	0	0	1	24	15	174	4,35

Keterampilan								
1	Saya mampu mengembangkan keterampilan pekerjaan dengan baik	0	0	1	20	19	178	4,45
Rata – Rata								4,34

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas

1. Reliability (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,824	,846	10

2. Reliability (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,846	,847	12

3. Reliability (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,661	,648	8

Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38261919
Most Extreme Differences	Absolute	,201
	Positive	,104
	Negative	-,201
Test Statistic		,201
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c
Sig.		,066 ^d

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	,059	
		Upper Bound	,072	
			Lower Bound	
			Upper Bound	

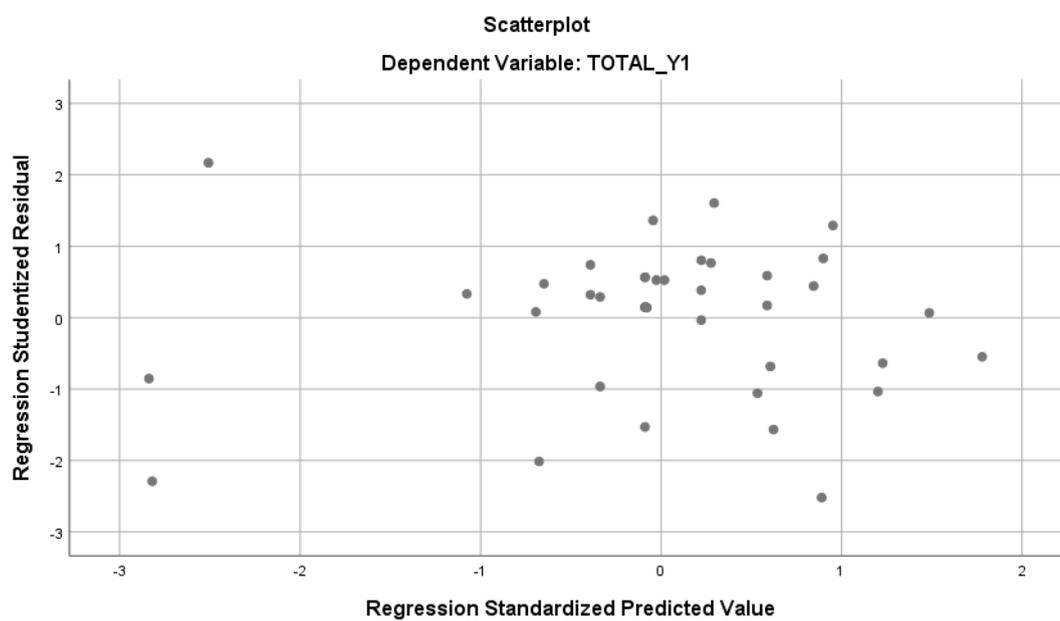
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

2. Uji Heterokedastisitas



3. Uji Muktikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,724	4,173		7,362	,000		
TOTAL_X1	-,421	,151	-,617	-2,797	,008	,414	2,414
TOTAL_X2	,433	,122	,783	3,552	,001	,414	2,414

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,724	4,173		7,362	,000		
TOTAL_X1	-,421	,151	-,617	-2,797	,008	,414	2,414
TOTAL_X2	,433	,122	,783	3,552	,001	,414	2,414

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	d		
		B		Beta		
1	(Constant)	30,724	4,173		7,362	,000
	TOTAL_X1	-,421	,151	-,617	-2,797	,008
	TOTAL_X2	,433	,122	,783	3,552	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

2. Uji F (Simultan)

UNIVERSITAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,577	2	37,788	6,315	,004 ^b
	Residual	221,398	37	5,984		
	Total	296,975	39			

- a. Dependent Variable: TOTAL_Y1
 b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi X1 (Parsial)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,000 ^a	,000	-,026	2,79513219

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

2. Koefisien Determinasi X2 (Parsial)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,311 ^a	,097	,073	2,657

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2

3. Koefisien Determinasi (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,504 ^a	,254	,214	2,44616685

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual



Lampiran 13 T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30684
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85196
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 14 R tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

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
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9600	0.9500	0.9600	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Lampiran 15 F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 16 Dokumentasi

