

**PENGALAMAN PEMBUATAN KAPAL DAN  
KETERAMPILAN TUKANG LAS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS SEKOLAH  
TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
BARUNAWATI SURABAYA**



Disusun oleh :

Nama : Novian R. A  
NIM : 14.11116  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Pembimbing : Soedarmanto, SE, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI  
SURABAYA**

**2018**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Novian Riabudi Anggara  
NIM : 14.11116  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengalaman kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buta ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

**PENULIS,**

(NOVIAN R,A)

NIM : 14.11116

# LEMBAR PENGESAHAN

## SKRIPSI

### PENGALAMAN PEMBUATAN KAPAL DAN KETERAMPILAN TUKANG LAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DISUSUN OLEH

NAMA : NOVIAN RIABUDI ANGGARA

NIM : 14.11116

Telah Dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada  
Tanggal 20 Agustus 2018

DEWAN PENGUJI :

KETUA : Drs. H. Ec. WULYO, MM, M.Si (.....)

SEKRETARIS : Dr. CHOIRUL ANAM, SE, M.SI (.....)

ANGGOTA : SOEDARMANTO, SE, MM (.....)

Mengetahui,

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

**Drs. IWAN SABATINI, M.Si**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**SKRIPSI**  
**PENGALAMAN PEMBUATAN KAPAL DAN KETERAMPILAN**  
**TUKANG LAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : NOVIAN RIABUDI ANGGARA**

**NIM : 14.11116**

**TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK**  
**OLEH :**

Mengetahui, Tanggal 20-08-2018  
Ketua Program Studi

Mengetahui, Tanggal 20-08-2018  
Pembimbing

**Juli Prastyorini S,Sos, MM**

**Soedarmanto, SE, MM**

**Mengetahui**

**ketua**

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

**Drs. Iwan Sabatini, M.Si**

## **ABSTRAK**

**NOVIAN RIABUDI ANGGARA. 14.11116**

**PENGALAMAN PEMBUATAN KAPAL DAN KETERAMPILAN  
TUKANG LAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Skripsi. Program Studi Administrasi Bisnis 2018

Kata kunci : pengalaman pembuatan kapal, keterampilan tukang las, kinerja karyawan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya .Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya berjumlah 73 karyawan. Penelitian ini menggunakan random sampling. Untuk menjawab tujuan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel bebas terdiri dari pengalaman kerja dan ketrampilan kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) terdapat pengaruh secara serempak pengalaman pembuatan kapal dan ketrampilan tukang las terhadap kinerja karyawan : (2) terdapat pengaruh secara parsial pengalaman pembuatan kapal dan ketrampilan tukang las terhadap kinerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Selama penulisan skripsi ini, penulis telah mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik meskipun ada sedikit kekurangan dan belum sempurna skripsi, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada Bapak dan Ibu:

1. Drs. Iwan Sabatini M.Si, selaku ketua STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati.
2. Juli Prastyorini, S.sos, MM selaku Ketua Program Studi STIA dan Manajemen kepelabuhan Barunawati Surabaya
3. Soedarmanto SE, MM, selaku Dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
4. Nurmita, S.H yang telah memberikan tempat atau obyek penelitian bagi penulis yaitu PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya.
5. Abd Halim, selaku asisten Kepala Bagian Pemeliharaan, yang telah membantu memberikan pengarahan dan motivasi, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
6. Kedua orang tua tercinta yang tidak pernah bosan-bosannya memohonkan doa, serta kepada seluruh Staf Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Dan Manajemen Kepelabuhan yang telah memberikan dorongan dan motivasi sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

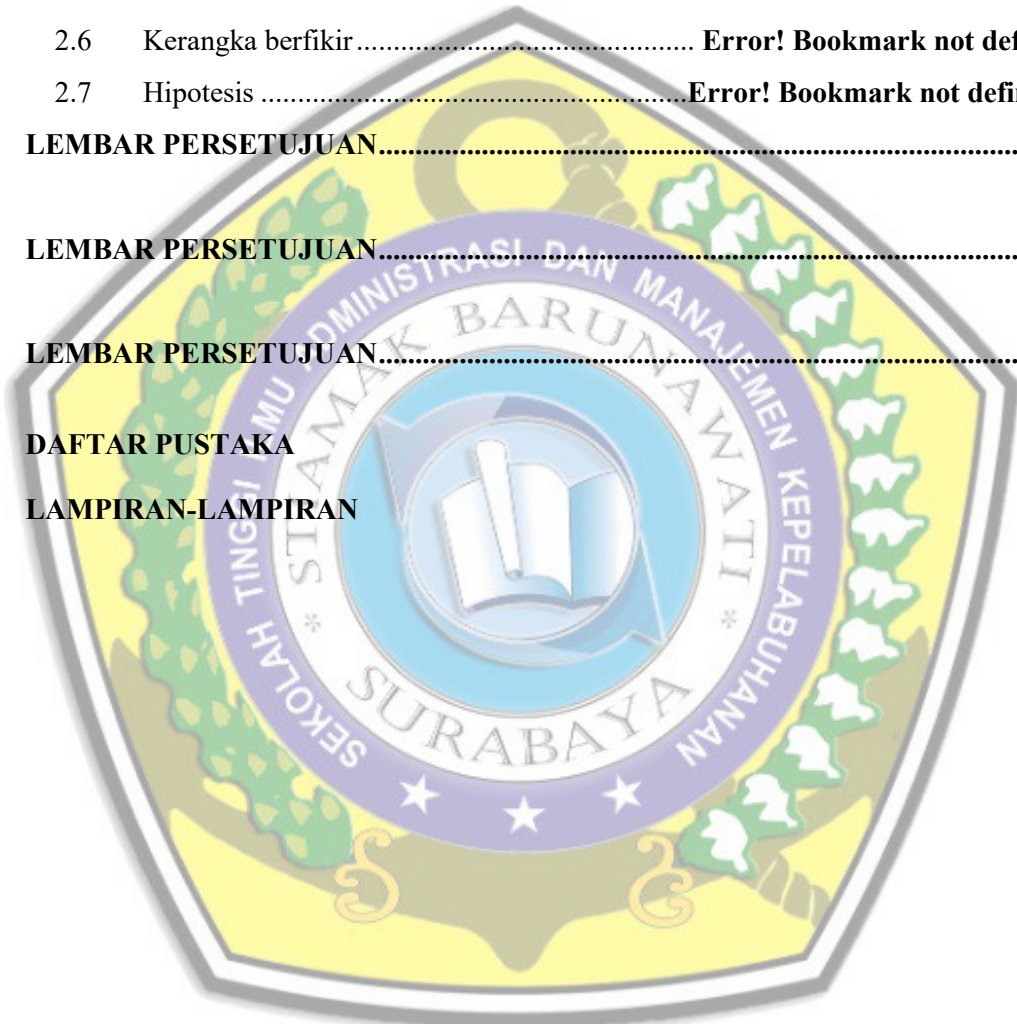
Surabaya, 03 April 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b> .....	i
<b>Lembar Pernyataan</b> .....	ii
<b>Lembar Pengesahan</b> .....	iii
<b>Lembar Persetujuan</b> .....	iv
<b>Abstrak</b> .....	v
<b>Kata Pengantar</b> .....	vi
<b>Daftar Isi</b> .....	vii
<b>Daftar Tabel</b> .....	x
<b>Daftar Gambar</b> .....	xi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1 Latar Belakang .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2 Rumusan Masalah.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.3 Tujuan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.4 Manfaat Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Pengalaman Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2 Manfaat Pengalaman Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3 Cara Memperoleh Pengalaman .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4 Indikator Pengalaman Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Keterampilan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.2 Manfaat Keterampilan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.3 Indikator Keterampilan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.3 Indikator Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4 Hubungan antar Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.1 Hubungan Pengalaman Kerja dan Kinerja ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2.4.2	Hubungan Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.3	Hubungan Keterampilan Kerja dan Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.4	Hubungan Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5	Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.6	Kerangka berfikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.7	Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>		<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>		<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>		<b>iv</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		



### DAFTAR TABEL

Tabel	2.5	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian yang akan dilaksanakan.....	22
Tabel	4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	42



Tabel	4.2	Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) .....	43
Tabel	4.3	Tanggapan Responden Terhadap Ketrampilan Kerja ( $X_2$ ) .....	45
Tabel	4.4	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y) .....	48
Tabel	4.5	Uji Validitas Pengalaman Pembuatan Kapal ( $X_1$ ).....	51
Tabel	4.6	Uji Validitas Ketrampilan Tukang Las ( $X_2$ ).....	52
Tabel	4.7	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	52
Tabel	4.8	Uji Reliabilitas .....	53
Tabel	4.9	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....	55
Tabel	4.10	Uji Multikolinieritas .....	55
Tabel	4.11	Uji Heteroskedastisitas Metode Geyser .....	57
Tabel	4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
Tabel	4.13	Hasil Uji F .....	58
Tabel	4.14	Hasil Uji t .....	59
Tabel	4.15	Hasil Koefisien Determinasi Parsial .....	59
Tabel	4.17	Hasil uji SPSS.....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.6	Kerangka Berpikir .....	25
Gambar	3.1	Jumflow chat PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya lah	

	Karyawan <i>Out Sourcing</i> .....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard.....	39
Gambar 4.2	Grafik Normal P-P Plot Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.3	Scatter Plot Uji Heteroskedastik .....	56



## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	2
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	2
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>4</b>
2.1 Pengalaman.....	4
2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	4
2.1.2 Manfaat Pengalaman Kerja.....	5
2.1.3 Cara Memperoleh Pengalaman.....	7
2.1.4 indikator Pengalaman Kerja.....	8
2.2 Keterampilan Kerja.....	10

2.2.1	Pengertian Keterampilan Kerja .....	10
2.2.2	Manfaat Keterampilan Kerja .....	11
2.2.3	Indikator keterampilan Kerja.....	12
2.3	Kinerja.....	14
2.3.1	Pengertian Kinerja .....	14
2.3.2	Faktor-faktor yang Mmpengaruhi Kinerja.....	17
2.3.3	Indikator Kinerja.....	19
2.4	Hubungan Antar Variabel .....	21
2.4.1	Hubungan Pengalaman Kerja dan Kinerja.....	21
2.4.2	Hubungan Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja.....	22
2.4.3	Hubungan Keterampilan Kerja dan Kinerja.....	23
2.4.4	Hubungan Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja dan Kinerja .....	24
2.5	Penelitian Terdahulu.....	24
2.6	Kerangka Berpikir .....	30
2.7	Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>32</b>
3.1	Obyek Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	32
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
3.2.1	Identifikasi Variabel Penellitian .....	33
3.2.2	Identifikasi Variabel .....	33
3.2.3	Definisi Variabel Opsasional.....	34
3.3	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	37

3.3.1	Populasi .....	37
3.3.2	Teknik Pengambilan Sampel .....	37
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	38
3.4.1	Jenis Data .....	38
3.4.2	Sumber Data .....	39
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	39
3.6	Teknik Analisis Data .....	40
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	41
3.6.2	Uji Asumsi Klasik .....	42
3.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda .....	43
3.7	Uji Hipotesis .....	44
3.8	Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN ANALISIS PEMBAHASAN .....</b>		<b>46</b>
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	46
4.1.1	Sejarah Singkat Obyek Penelitian .....	30
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan .....	48
4.1.3	Tujuan Perusahaan .....	50
4.1.4	Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
4.1.5	Karakteristik Responden Penelitian .....	51
4.1.6	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian .....	52

4.2.1	Pengalaman Pembuatan Kapal .....	52
4.2.2	Pengalaman Keterampilan Tukang Las .....	56
4.2.3	Kinerja .....	59
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	63
4.3.1	Uji Validitas .....	63
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	66
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	67
4.4.1	Uji Normalitas .....	67
4.4.2	Uji Multikolinieritas .....	69
4.4.3	Uji Autokorelasi .....	69
4.4.4	Uji Hetrokedastisitas .....	69
4.5	Analisis Regresi .....	71
4.5.1	Uji Hipotesis Pertama .....	72
4.5.2	Uji Hipotesis Kedua .....	73
4.5.3	Uji Dominan .....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....		78
5.1	Kesimpulan .....	78
5.2	Saran .....	78
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era digital sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil dan kompeten serta pengalaman kerja yang cukup sangat di butuhkan di segala bidang bisnis, oleh karena itu banyak organisasi Pemerintah dan organisasi swasta dalam perekrutan karyawan dengan menggunakan standar-standar tertentu sesuai yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Dalam rangka pemenuhan karyawan pada organisasinya dan jumlah pelampun tidak sedikit. Banyak para pelamar dari *fresh graduate* maupun yang sudah beberapa kali mencoba (Pratama, 2012).

Jadi sumber daya manusia merupakan hal pokok dalam suatu organisasi seperti yang dikatakan oleh (Vernous, 2013 ) yaitu sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dari sebuah organisasi dimana pengakuan atas perilaku dan faktor-faktor yang berhubungan dengan *job description* sangat menjadi diperlukan dalam pengukuran keberhasilan sebuah organisasi.

PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalambidang industri perkapalan, dimana sebagian besar sumber daya manusianya harus mempunyai keterampilan pengelasan logam baik besi baja atau alumunium. Pada saat ini sedang mengerjakan proyek kapal baru pesanan pemerintah atau swasta. Beberapa dari proyek mengalami keterlambatan dalam hal memproduksinya yang salah satunya di sebabkan oleh kurangnya keterampilan mengelas logam dan pengalaman dalam hal membuat kapal dalam bentuk badan lancip dan runcing.

Menurut (Asgari dan Dahhasi, 2011 ) setiap karyawan dari organisasi dapat di artikan sebagai salah satu ibu kota yang paling penting, dan dengan memperhatikan kebutuhan mereka dapat membantu untuk meningkatkan efisiensi dari organisasi tersebut, karena kurangnya perhatian dapat menyebabkan hilangnya banyak sumber daya manusia pada organisasi, oleh

karena itu jika organisasi ingin mencapai tujuannya, maka harus mempertahankan sumber daya manusianya.

Pengalaman merupakan guru terbaik untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan mempunyai pengalaman yang sesuai dengan bidang produksinya. Sumber daya manusia yang berpengalaman sudah tidak membuang waktu lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan kinerja perusahaan akan meningkat dan tujuan yang diinginkan akan lebih cepat tercapai dan terencana.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis memberikan judul pada skripsi ini dengan judul “Pengalaman pembuatan kapal dan Keterampilan tukang las terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya” cukup relevan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman pembuatan kapal dan keterampilan tukang las secara serempak (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya?
2. Apakah pengalaman pembuatan kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya ?
3. Apakah keterampilan tukang las berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman pembuatan kapal dan keterampilan tukang las secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya.



2. Untuk mengetahui pengaruh pembuatan kapal terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan tukang las terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun mamfaat dari penelitian ini adalah sebagai :

1. Bagi Peneliti  
Menambah wawasan kepada peneliti mengenai pentingnya pengalaman kerja dan keterampilan kerja dalam memasuki duniakerja. Hal ini di sebabkan pengalaman kerja dan keterampilan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja
2. Bagi Pihak Instansi  
Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan acuan untuk melakukan penilaian terhadap baik tidaknya kualitas tukang las terutama dengan pengukuran keterampilan kerja dan mempertimbangkan pengalaman kerja tukang las
3. Bagi Pihak Akademik  
Hasil penelitian ini di harapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan pemeliharaan karyawan dalam pengembangan keterampilan kerja dan pengaruh pengalaman kerja
4. Bagi Peneliti Lain  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengalaman**

##### **2.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Manulang dalam Sulaeman (2014), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Syukur dalam Syarthini (2014: 23), pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan banyaknya tugas sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Subkhi (2013:298), pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa yang dialaminya dalam perjalanan hidup. Menurut Hariandja (2008 : 120), pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Menurut Nitisemito dalam Rofi (2012), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2008 : 109), pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon yang siap pakai. Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan.

Menurut Alwi dalam Meliza (2015), pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Menurut Robbins dan Timothy dalam

Astriani (2014), pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai suatu kegiatan atau kejadian yang pernah dialami atau dikerjakan sebagai metode pengembangan yang efisien dalam pembentukan pengetahuan dan keterampilan kerja sesuai dengan lamanya seorang tersebut bekerja dengan frekuensi pelaksanaan tugas.

Seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja, akan memudahkan mereka dalam menjalankan tugasnya. Hal itu dikarenakan pekerjaan yang dihadapi di masa sekarang bisa jadi ada kaitannya dengan yang pernah mereka kerjakan di masa lalu. Seseorang yang berpengalaman hanya perlu petunjuk dan pelatihan yang relatif singkat. Berbeda dengan mereka yang meskipun pendidikannya tinggi terkadang membutuhkan waktu yang relatif lama.

### **2.1.2 Manfaat Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan modal utama selain pendidikan untuk terjun dalam dunia kerja. Suatu perusahaan akan cenderung memilih karyawan yang berpengalaman. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki pengalaman akan merasa percaya diri karena telah belajar dari pengalaman mereka.

Menurut Syarthini (2014: 28), pengalaman kerja yang dimiliki seseorang sangatlah bermanfaat untuk perusahaan dan diri mereka sendiri, diantaranya :

1. Mendapatkan kepercayaan yang lebih dari orang lain dalam pelaksanaan tugas.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga akan mempengaruhi orang yang berpengalaman tersebut untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Menurut Meliza (2014: 17) pengalaman kerja sangat bermanfaat untuk:

1. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
2. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

Menurut Wibowo dalam Astono (2013), pengalaman kerja bermanfaat untuk memudahkan karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat pengalaman kerja adalah :

1. Meningkatkan rasa percaya diri

Seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja akan merasa memiliki percaya diri yang lebih. Untuk terjun dalam dunia kerja, pengalaman terkadang lebih dihargai dari pada pendidikan yang menjulang tinggi.

2. Mudah dalam melaksanakan tugas pekerjaan

Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki, karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

3. Meningkatkan kualitas teknis dan keterampilan

Pengalaman kerja dengan banyaknya frekuensi tugas akan meningkatkan keterampilan yang dimiliki seseorang.

4. Berpeluang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik

Seseorang yang memiliki pengalaman cenderung mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan keadaan tersebut maka penghasilan yang di dapat akan bertambah pula.

5. Berpeluang untuk meningkatkan kewibawaan atau jabatan  
Seseorang yang berpengalaman cenderung mudah untuk meningkatkan posisi atau jabatannya. Dengan begitu ia akan merasa memperoleh wibawa yang lebih baik.

Begitu pula dengan perawat, mereka yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga suatu tugas yang diemban akan terselesaikan dengan baik.

### 2.1.3 Cara Memperoleh Pengalaman

Pengalaman cukup penting bagi setiap orang dalam memasuki dunia kerja. Mayoritas perusahaan akan cenderung memilih seseorang yang berpengalaman, karena mereka yang berpengalaman dipandang mampu untuk melaksanakan tugas yang akan diberikan nanti.

Menurut Syukur dalam Syarthini (2014: 26), cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan dan pengamatan.

1. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka akan semakin banyak orang tersebut memperoleh pengalaman.

2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas, seseorang akan lebih mengasah kemampuannya dalam penyelesaian masalah sehingga memperbanyak pengalaman kerja.

3. Media informasi

Dengan adanya media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman dengan pengembangan pengetahuannya.

4. Penataran

Dengan penataran yang diikuti, maka seseorang akan mendapatkan pengalaman karena pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan dalam dunia kerja.

#### 5. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai kemampuannya.

#### 6. Pengamatan

Selama seseorang tersebut mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan, maka orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya. Pengalaman kerja yang kita punya akan menjadi sebuah pelajaran untuk kita mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

### 2.1.4 Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja digunakan sebagai tolak ukur untuk menganalisa apakah seorang karyawan dalam hal ini adalah tukang las memiliki pengalaman kerja untuk mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri dalam Siswati (2015) adalah:

#### 1. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan

#### 2. Gerakannya berirama

Dengan pengalaman yang dimiliki karyawan artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

#### 3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

#### 4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

Didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Ada beberapa hal juga yang dapat digunakan sebagai indikator atau pengukuran untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan menurut Foster (2008 :43), yaitu :

1. Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mengarah kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Sedangkan keterampilan mengarah pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seorang karyawan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Sedangkan menurut Moekijat dalam Syarthini (2014: 34), yang dapat dijadikan indikator pengalaman kerja adalah :

1. Lamanya masa kerja yang dilalui karyawan dalam suatu bidang pekerjaan.

Lama/ masa kerja seseorang menggambarkan orang tersebut telah berpengalaman dalam menjalankan tugas.

2. Pengalaman mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan banyaknya pengalaman, maka orang tersebut telah terbiasa mendapatkan pengembangan pengetahuan dan keterampilan

sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

3. Kesesuaian pengalaman yang dimiliki dengan jabatan atau pekerjaan.

Jabatan yang ditempati sekarang berdasarkan pengalaman pekerjaan yang telah ditempati pada waktu sebelumnya.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator pengalaman kerja, maka yang digunakan sebagai indikator pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah menurut Foster (2008:43), Moekijat dalam Syarthini (2014:34), dan Asri dalam Meliza (2015) :

1. Lama waktu/ masa kerja
2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
3. Kesesuaian pengalaman yang dimiliki dengan jabatan pekerjaan
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan.

## 2.2 Keterampilan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Wibowo (2013:326), Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kemampuan ini termasuk berfikir analitis dan konseptual. Sehingga orang yang berketerampilan tinggi cenderung mudah untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Subkhi (2013:229), keterampilan merupakan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan suatu tugas tertentu. Keterampilan yang dimiliki dalam mengerjakan kegiatan tanpa banyak melibatkan orang lain.

Menurut Hasibuan (2008:54), keterampilan merupakan kemampuan atau kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di tugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.



Menurut Gordon dalam Syarthini (2014:21), keterampilan kerja adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini cenderung pada aktivitas psikomotor.

Menurut Nadler dalam Syarthini (2014: 21), keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Menurut Dunnette dalam Syarthini (2014: 21), keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan tertentu. Keterampilan tersebut berupa keterampilan teknis, manusiawi, dan konseptual.

Dengan keterampilan kerja yang baik, akan memudahkan perawat melaksanakan pelayanan medis atau melakukan tindakan perawatan terhadap pasien maupun dalam memenuhi tugas organisasi.

### **2.2.2 Manfaat Keterampilan Kerja**

Keterampilan merupakan dasar seseorang untuk mengerjakan tugas tertentu. Keterampilan dapat diperoleh dengan cara mempelajari dan mempraktekannya. Jadi keterampilan bisa kita pelajari dan mengembangkannya.

Menurut Subkhi (2013:229), dengan memiliki keterampilan kerja yang baik, maka seseorang akan mudah untuk :

1. Ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keterampilannya.
2. Menyesuaikan diri dengan jenis pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
3. Menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja.
4. Mengembangkan karier, apabila ia mampu mempertahankan prestasi kerjanya.

5. Mengatasi kesulitan yang dihadapi menyangkut bidang tugas yang sesuai dengan keterampilannya.

Menurut Subkhi (2013:229) yang telah disebutkan di atas, maka peneliti dapat memberikan penjelasan :

1. Ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keterampilannya.

Untuk menduduki suatu posisi yang kita inginkan, maka keterampilan yang dibutuhkan harus kita miliki.

2. Menyesuaikan diri dengan jenis pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Ketika kita mendapatkan suatu tugas yang dibebankan, maka akan dengan mudah kita mengerjakan tugas tersebut karena telah memiliki cukup keterampilan.

3. Menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja.

Keterampilan yang kita miliki akan memudahkan kita untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kita bekerja.

4. Mengembangkan karier, apabila ia mampu mempertahankan prestasi kerjanya.

Keterampilan yang kita miliki dapat kita kembangkan untuk menunjukkan prestasi hasil kerja sehingga dapat mengembangkan karier kita kedepannya.

5. Mengatasi kesulitan yang dihadapi menyangkut bidang tugas yang sesuai dengan keterampilannya.

Dengan keterampilan yang kita miliki, akan memudahkan kita untuk menyelesaikan kesulitan yang sedang dihadapi.

### 2.2.3 Indikator Keterampilan Kerja

Indikator keterampilan kerja dapat menentukan seberapa terampilnya seseorang. Indikator tersebut dapat dilihat dari tipe-tipe keterampilan.

Menurut Hasibuan (2008:54), keterampilan kerja meliputi *technical skill*, *human skill*, dan *conceptual skill*. Begitu pula menurut

Darsono (2011:32), keterampilan kerja meliputi keterampilan teknis, keterampilan Manusiawi, dan keterampilan konseptual.

Katz dalam Syarthini (2014:20) juga mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan yaitu keterampilan teknik, keterampilan manusiawi, dan keterampilan konseptual.

Dari pendapat di atas maka tipe-tipe keterampilan yang dapat dijadikan indikator adalah :

1. Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya .

2. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk bekerja sama memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok.

3. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan. Kemampuan tersebut berupa kemampuan menganalisa dan mendiagnosis situasi.

Sedangkan menurut Robbins (2008:494-495), pada dasarnya keterampilan kerja dapat dikategorikan menjadi empat yaitu :

1. *Basic Literacy Skill*

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengarkan.

## 2. *Technical Skill*

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

## 3. *Interpersonal Skill*

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

## 4. *Problem Solving*

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik. Keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam penyelesaian tugas seorang karyawan.

Dari pengertian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan, kecakapan, dan kemahiran seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan praktek langsung.

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai indikator keterampilan kerja adalah menurut Hasibuan(2008:54) yaitu: *Technical skill, Human Skill, dan Conseptual Skill*.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan (Mangkunegara, 2001: 67).

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2013: 7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai atas terlaksananya pekerjaan tersebut. Kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu tugas yang dibebankan.

Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2008: 9), kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Sedarmayanti (2011 : 259), kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
4. Menggambarkannyadengan suara atau alat musik.
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
7. Memainkan (pertunjukan).
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Ati kata *performance* merupakan kata benda di mana salah satu artinya adalah “*thing done*”(sesuatu hasil yang telah dikerjakan).

Kinerja terjemahan “dari *performance*” berarti :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Wibowo (2013:4) mengatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan,

kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Menurut Dessler dalam Syarthini (2014: 9), kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan untuk mendukung tujuan strategis perusahaan.

Menurut Haryono dalam Faizin (2009), kinerja adalah aktivitas karyawan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran unit organisasi. Menurut Hasibuan (2008 : 34), kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Syarthini (2014: 9), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk :

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif

Menurut Dharma dalam Syarthini (2014: 9), kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran kerja yang akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek dan panjang.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan

pada proses pelaksanaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan utama dari suatu organisasi. Karena itu manajemen organisasi perlu mengkaji faktor-faktor yang menentukan kualitas dari karyawan atau membatasi kinerja dan memikirkan apa yang harus dilakukan untuk membantu karyawan agar kinerjanya meningkat dengan hasil yang optimal dan efektif.

Menurut Hasibuan (2008 : 54), suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan kemampuan karyawan melalui peningkatan keterampilan, baik teknis, manusiawi, maupun konseptual. Suatu cara lain untuk mempertimbangkan apa yang dilakukan manajer adalah dengan memeriksa keterampilan atau kemampuan dari karyawan yang diperlukan untuk berhasil mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo dalam Astono (2013), pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna pencapaian tujuan organisasi. Dengan dibekali pengalaman, seorang karyawan akan lebih terampil dan paham atas tugasnya. Sehingga kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik akan cukup meyakinkan.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2008: 14), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
  - a) Kemampuan dan keahlian
  - b) Latar belakang
  - c) demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
  - a) Persepsi

- b) *Attitude*
- c) *Personality*
- d) Pembelajaran
- e) motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Penghargaan
- d) Struktur
- e) *Job design*

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2008: 15), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang, misalnya kemampuan yang tinggi. Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti sikap dan tindakan rekan kerja.

Secara garis besar faktor Kinerja karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal individual karyawan adalah keadaan fisik dan psikis seseorang karyawan yang dalam hal ini adalah perawat. Sedangkan faktor eksternal adalah segala sesuatu yang ada di luar dari seseorang dalam hal ini adalah perawat yang berwujud rangsangan atau stimulus. Rangsangan dan stimulus menurut As'ad dalam Syarthini ( 2014: 14) tersebut adalah berupa; umur, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, sumber daya, pendapatan, supervise.

Sementara itu menurut Sastrohadiwiryo dalam Yanuardi (2013) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama dari keberhasilan sebuah bisnis. Faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang antara lain adalah tingkat pendidikan,



pengalaman kerja, lingkungan kerja, keterampilan kerja, dan kesehatan.

1. Tingkat pendidikan: semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka hasil kerja akan lebih baik dan sebaliknya. Hal ini dikarenakan mereka yang berpendidikan tinggi memiliki pengetahuan yang lebih sehingga dapat diterapkan dalam keterampilan pelaksanaan tugas.
2. Pengalaman kerja: pengalaman yang dimiliki karyawan dapat membantu dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dikarenakan semakin banyak pengalaman yang dimiliki, maka akan semakin terampil dalam tugasnya.
3. Lingkungan kerja: hubungan yang harmonis akan menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga menyebabkan karyawan menjadi bersemangat untuk bekerja dan hasilnya pun sesuai dengan yang diharapkan.
4. Keterampilan kerja: keterampilan kerja yang dimiliki karyawan adalah dalam rangka menyelesaikan tugas sehari-hari.
5. Kesehatan: seseorang karyawan haruslah menjaga kesehatannya dengan baik. Dengan kondisi tubuh yang sehat karyawan akan bergairah dalam bekerja sehingga tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

### 2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang dapat dijadikan indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

#### 1. Kuantitas (Target Output)

Kuantitas adalah jumlah kerja (output) yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

#### 2. Kualitas (Target kualitas)

Kualitas adalah hasil kerja yang berkaitan dengan mutu yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya dilihat dari ketepatan, ketelitian dan kebersihan hasil kerja.

### 3. Waktu (Target waktu)

Target waktu merupakan waktu yang telah ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawannya.

### 4. Biaya (Target biaya)

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya (dana) yang dikeluarkan untuk keperluan organisasi maupun pemberian layanan.

Sedangkan menurut John dalam Syarthini (2014: 14) terdapat 6 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, hubungan interpersonal, pelayanan dan nilai.

Menurut Wibowo (2013:102), terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu tujuan, Standar, Umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

Dari pendapat Wibowo (2013: 102) maka peneliti memberikan penjelasan sebagai berikut :

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang ingin dicapai di masa mendatang yang menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.

#### 2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran untuk menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

#### 3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

#### 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan SDM untuk menjalankan tugas yang dibebankan dengan baik.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### 7. Peluang

Kesempatan para karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Dalam penelitian ini, yang dijadikan indikator dalam penilaian kinerja perawat adalah Menurut Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan biaya (BKN, 2013 : 6).

## 2.4 Hubungan antar Variabel

### 2.4.1 Hubungan Pengalaman Kerja dan Kinerja

Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo dalam Astono (2013), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna pencapaian tujuan organisasi.

Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para tukang las maka akan menyebabkan tingginya pertumbuhan dan perkembangan galangan kapal tersebut. Penelitian yang memperlihatkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Siswati

(2015) dan Astono (2013) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2008 : 163), pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Dengan dibekali pengalaman, seorang karyawan akan lebih paham atas tugasnya. Sehingga kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik akan cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman di dalam melaksanakan tugasnya, seorang akan merasa kesulitan dan besar kemungkinannya mengalami kegagalan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan yang memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja.

#### **2.4.2 Hubungan Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja**

Pengalaman kerja merupakan salah satu metode untuk meningkatkan keterampilan kerja. Menurut Manullang dalam Sulaeman (2014), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Keterampilan kerja memiliki posisi dan peranan yang sangat penting dalam memperkuat pengaruh pengalaman kerja. Karena meskipun orang tersebut dapat dikatakan berpengalaman jika tidak diimbangi dengan keterampilan yang terus diperbarui maka akan sedikit kemungkinan pengalaman kerja akan berpengaruh dalam membantu penyelesaian tugas. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan Robbins dalam Astriani (2014) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Dengan demikian maka dapat dipahami bahwa pengalaman kerja memberi peluang yang cukup baik dalam pencapaian yang maksimal dalam optimalisasi keterampilan kerja. Mereka yang telah memiliki pengalaman kerja yang banyak akan meningkatkan keterampilan mereka.

Sedarmayanti (2009:73) mengatakan hal serupa, bahwa seseorang yang telah memiliki pengalaman, dia akan semakin terampil dalam menjalankan tugas. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harijanto et al (2008) yang mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerjaberpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4.3 Hubungan Keterampilan Kerja dan Kinerja**

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Yanuardi (2013), keterampilan kerja merupakan salah satu faktor kinerja. Menurut Hasibuan (2009:54), keterampilan merupakan kemampuan atau kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Dengan memiliki keterampilan, seorang karyawan dalam hal ini tukang las dan tukang pelat akan mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kinerja yang ditunjukkan akan sesuai dengan harapan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, maka kinerja yang ditunjukkan semakin meningkat pula.

Hal ini didukung oleh penelitian Yanuardi (2013) yang mengatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Syarthini(2014) yang mengatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4.4 Hubungan Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kinerja**

Seperti yang kita tahu bahwa semakin banyak pengalaman seseorang, maka keterampilan yang dimiliki akan semakin tinggi pula.

Keterampilan dalam hal ini menjadi mediasi dari pengalaman kerja terhadap kinerja. Sebuah keterampilan bisa didapat dari banyaknya pengalaman. Sehingga akan semakin tinggi pula tingkat kinerja. Hal ini sesuai dengan Borman et al dalam Dokko (2009) yang mengatakan bahwa pengalaman dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui keterampilan yang terkait, karena pengalaman kerja terkait memberikan kesempatan bagi individu untuk memperoleh keterampilan yang relevan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan saat ini.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai dasar dan penunjang untuk penelitian dalam tinjauan pustaka. Penelitian tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah ini:

**Tabel 2.5 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian yang akan dilaksanakan**

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
Harijanto (2003)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya	Pelatihan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Keterampilan ( $Y_1$ ), Kinerja ( $Y_2$ )	Pelatihan dan Pengalaman Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap Keterampilan dan Kinerja.	Persamaan : Menggunakan variabel Pengalaman Kerja sebagai variabel bebas dan Keterampilan kerja dan Kinerja sebagai variabel terikat.

				Perbedaan : Peneliti tidak mencantumkan variabel Pelatihan.
Dokko et al (2009)	<i>Unpacking Prior Experience: How Career History Affects Job Performance</i>	Pengalaman Kerja( $X_1$ ), Kemampuan dan Keterampilan ( $Y_1$ ), Kinerja ( $Y_2$ )	Pengalaman Kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dan secara tidak langsung pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja melalui kemampuan dan keterampilan kerja.	Persamaan : sama-sama meneliti pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui keterampilan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan : Peneliti tidak mencantumkan kemampuan sebagai variabel intervening
Rino Yanuardi (2013)	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengetahuan Administrasi terhadap Kinerja Pegawai	Keterampilan Kerja ( $X_1$ ), Pengetahuan Administrasi ( $X_2$ ), Kinerja ( $Y$ )	Secara Parsial dan Simultan Ketrampilan Kerja dan Pengetahuan Administrasi berpengaruh	Persamaan : Menggunakan Variabel Keterampilan Kerja Perbedaan : Peneliti tidak

	Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.		Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan Variabel Pengetahuan Administrasi
Juni Dwi Astono (2013)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan	Pendidikan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ), Disiplin Kerja( $Z$ ), Kinerja ( $Y$ )	Secara parsial variabel $X_1, X_2$ , dan $X_3$ berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan, dan ketiga variabel berpengaruh positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja	Persamaan : Mencantumkan variabel Pengalaman Kerja Perbedaan : Peneliti tidak mencantumkan Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan serta disiplin kerja sebagai variabel intervening. Persamaan : sama sama
				menggunakan pengalaman kerja
	Umum Provinsi Kalimantan Tengah.			dan variabel intervening.



Aristarin i et al (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT ADIRA Finance Singaraja	Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi Sosial ( $X_2$ ), Motivasi Kerja( $X_3$ ), Kinerja (Y)	Secara parsial dan simultan variabel pengalaman kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Peneliti sama- sama menggunakan variabel pengalaman kerja. Sedangkan variabel yang lain peneliti menggunakan keterampilan kerja.
Nuning Purnama Syarthin i(2014)	Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu.	Pendidikan( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ), Pengalaman Kerja( $X_3$ ), Kinerja(Y)	Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Sama-sama mencantumkan variabel pengalaman kerja dan keterampilan. Perbedaan : Peneliti tidak mencantumkan variabel pendidikan dan keterampilan sebagai variabel moderating

Ardika Sulaeman (2014)	Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang	Upah ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja( $X_2$ ), Produktivitas (Y)	Upah dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan.	Persamaan : menggunakan variabel pengalaman kerja. Perbedaan: peneliti tdk menggunakan upah dan produktivitas kerja melainkan keterampilan kerja sebagai variabel moderating dan variabel terikatnya adalah kinerja.
Endang Siswati, DBA (2015)	<i>The Influence of Technology, Work Experience, Education and Training on the Performance of Production Workers in East Java.</i>	Teknologi ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Pendidikan( $X_3$ ), Pelatihan( $X_4$ ), Kinerja (Y)	Secara Parsial keempat variabel bebas berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan dan Secara Parsial Pendidikan dan Pelatihan Tidak Signifikan terhadap kinerja.	Persamaan : sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja dan kinerja. Perbedaan :Peneliti tidak mencantumkan teknologi, pendidikan, dan pelatihan.

Melisa Meiga Fitria (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Keterampilan Kerja sebagai Variabel Intervening	Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Keterampilan Kerja ( $Y_1$ / Intervening), Kinerja ( $Y_2$ )	Pengalaman kerja tidak signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap keterampilan kerja, keterampilan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui keterampilan kerja.	Variabel independen terdiri dari pengalaman kerja dan keterampilan kerja, keterampilan kerja juga digunakan sebagai variabel intervening, serta variabel dependennya adalah kinerja (Penelitian yang dilaksanakan).
----------------------------	---	--	---	---

Sumber: data diolah peneliti 2018

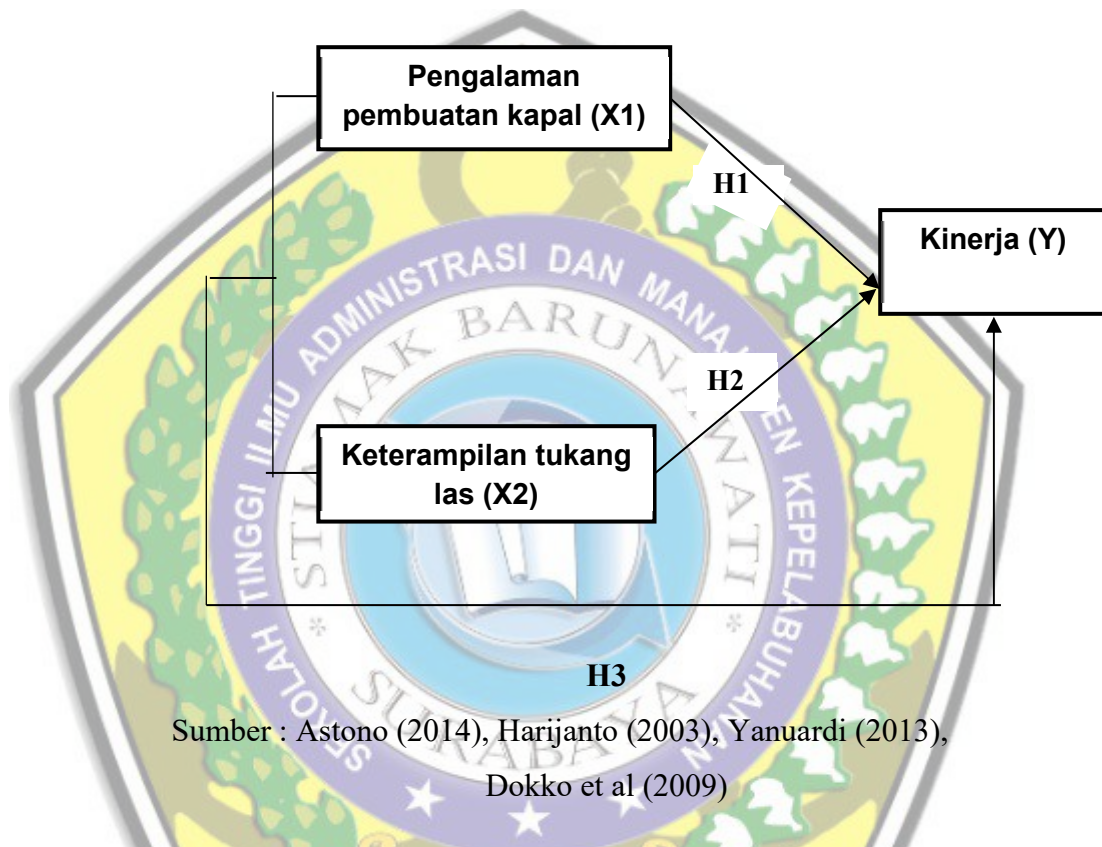
## 2.6 Kerangka berfikir

Berdasarkan telaah teoritis dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, didapat bahwa pada hakikatnya pengalaman kerja akan

mendukung peningkatan kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui peningkatan keterampilan.

Maka kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.6 berikut ini :

**Gambar 2.6 Kerangka Berfikir**



Sumber : Astono (2014), Harijanto (2003), Yanuardi (2013),  
Dokko et al (2009)

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Umar dalam Rofi, 2012).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berfikir, Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_1$  = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja secara Individu ( Parsial ) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya

H<sub>2</sub> = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Keterampilan Kerja secara Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya

Pada kerangka berfikir, tanda panah menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tukang las. Mengacu pada penelitian terdahulu yang telah diuraikan peneliti, jawaban mengarah pada pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Menurut Dokko et al (2009), secara langsung pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut Aristarini et al (2014), pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astono (2013), Siswati (2015), dan Poernawati (2013) juga mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Begitu pula dengan pendapat Wibowo dalam Astono (2013) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

H<sub>3</sub> = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja secara serempak (Simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya.

Pada kerangka berfikir, tanda panah menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tukang las. Hal ini sesuai dengan tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu yang telah diuraikan. Menurut Sedarmayanti (2008 : 73), seseorang yang telah memiliki pengalaman, dia akan semakin terampil dalam menjalankan tugas. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, tukang las akan belajar banyak hal tentang apa yang seharusnya ia lakukan. Dengan demikian keterampilan yang dimilikipun juga akan semakin meningkat.

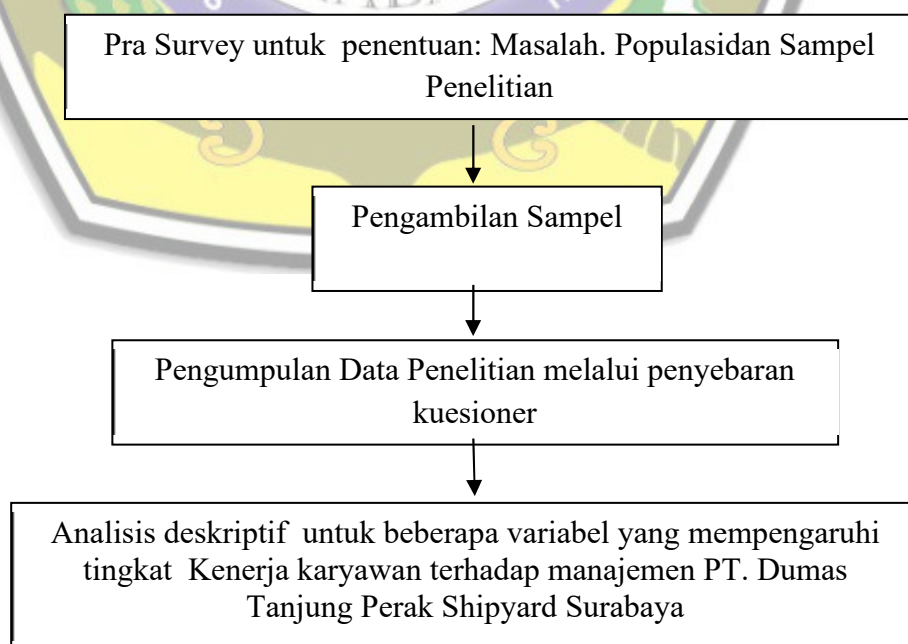
## BAB III METODE PENELITIAN

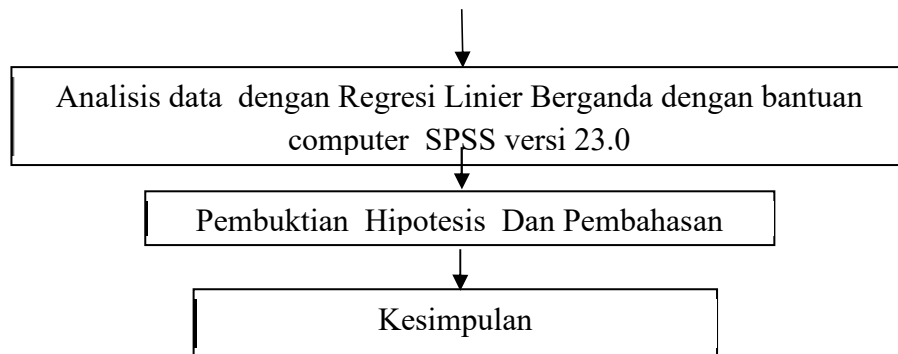
### 3.1 Obyek Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini mengambil lokasi di salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pembuatan kapal laut di Kota Surabaya Utara yang bernama pada PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* dimana perusahaan ini hasil produksinya adalah alat transportasi laut (Kapal Laut). Industri pembuatan kapal laut yang dilakukan oleh PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* merupakan pesanan dari pemerintah Indonesia dan perusahaan swasta. PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* menerima pesanan dari negara-negara luar. Penelitian ini adalah penelitian mengenai bidang Sumber Daya Manusia Industri Perkapalan.

Penelitian yang dilakukan berkenaan dengan beberapa variabel pengalamankerja, keterampilankerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan perumusan masalah dan teori - teori yang diajukan, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti keterkaitan atau hubungan antara variabel-variabel penentu kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak *Shipyards* Surabaya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi linier Berganda dengan bantuan computer program spss versi 23.0. Rancangan penelitian atau flow chart yang diajukan adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1 Rancangan Penelitian





Gambar : *flow chat* PT Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya

### 3.2 Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:58), berpendapat bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012:58), menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda. Dengan demikian variabel itu merupakan bervariasi.

#### 3.2.2 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

##### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2012:59) mendefinisikan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen (Variabel Terikat). Variabel ini diberi symbol X, yang meliputi: Pengalaman Kerja (X1), Keterampilan kerja (X2).

##### 2. Variabel Devenden (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2012:59) mendefinisikan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini diberi symbol (Y) yang berarti kinerja karyawan.

### 3.2.3 Definisi Variabel Operasional

Menurut Singarimbun (1995:42) variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai sebagai operasional dari konsep sehingga dapat diteliti secara empiris. Caranya adalah dengan memilih dimensi tertentu, konsep yang mempunyai variasi nilai. Adapun definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengalaman Kerja (X1)

Menurut Manulang dalam Sulaeman (2014), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Syukur dalam Syarthini (2014: 23), pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan banyaknya tugas sesuai dengan kemampuannya.

Dari beberapa pendapat mengenai indikator pengalaman kerja, maka yang digunakan sebagai indikator pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah menurut Foster (2001:43), Moekijat dalam Syarthini (2014:34), dan Asri dalam Meliza(2015) :

- 1) Lama waktu/ masa kerja (X1.1)
- 2) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (X1.2)
- 3) Kesesuaian pengalaman yang dimiliki dengan jabatan pekerjaan (X1.3)
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan.(X.1.4)

#### 2. Keterampilan Kerja( X2)

Menurut Wibowo (2013:326), Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kemampuan ini termasuk berfikir analitis dan konseptual. Sehingga orang yang berketerampilan tinggi cenderung mudah untuk menyelesaikan pekerjaan.



Menurut Hasibuan (2000:54), keterampilan kerja meliputi *technicalskill*, *human skill*, dan *conceptualskill*. Begitu pula menurut Darsono (2011:32), keterampilan kerja meliputi keterampilan teknis, keterampilan Manusiawi, dan keterampilan konseptual.

Katz dalam Syarthini (2014:20) juga mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan yaitu keterampilan teknik, keterampilan manusiawi, dan keterampilan konseptual.

Dari pendapat di atas maka tipe-tipe keterampilan yang dapat dijadikan indikator adalah :

1) Keterampilan Teknik (*TechnicalSkills*) (X2.1)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya .

2) Keterampilan Hubungan Manusia ( X2.2)

Keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk bekerja sama memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau dalam kelompok.

3) Keterampilan konseptual (X2.3)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan kepentingan dan aktifitas - aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan. Kemampuan tersebut berupa kemampuan menganalisa dan mendiagnosis situasi.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-

tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan (Mangkunegara, 2001: 67).

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) adalah aktivitas yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk tugas. Berdasarkan penelitian yang dikembangkan oleh Fuad Mas'Ud (2004) terdapat beberapa Indikator Mengenai Kinerja Karyawan Yaitu:

- 1) Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atau aturan perusahaan (Y.1.1)
- 2) Karyawan dapat mencapai target (Y.1.2)
- 3) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu (Y.1.3)
- 4) Karyawan berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik (Y.1.4)
- 5) Kemampuan karyawan terhadap pekerjaannya adalah baik (Y.1.5)

Keseluruhan indikator dari variabel-variabel di atas diukur dengan skala Likert (*Likert Scale*) merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap suatu obyek atau kejadian tertentu yang dijabarkan dengan pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuisioner. Metode pengukuran yang paling sering digunakan adalah skala likert, dengan skala penilaiannya sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
2. Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
3. Jawaban Cukup Setuju (CS) dengan skor 3
4. Jawaban Setuju (S) dengan skor 4
5. Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

### 3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2011:80), sedangkan menurut Arikunto (2010:173), mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya, yang masih bekerja di perusahaan tersebut yaitu dengan jumlah karyawan 260 orang dari semua bagian.

#### 3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Suparmoko (1998:13), dalam penentuan besarnya sampel dapat dilakukan dengan cara :

1. Bila populasi besar peresentase yang kecil saja sudah dapat memenuhi syarat.
2. Besarnya sampel hendaknya jangan kurang dari 30 sampel.
3. Sampel setidaknya sebesar mungkin selama dana dan waktu masih dapat menjangkau.

Singarimbun dan Effendi (1989:45) mengemukakan bahwa jumlah sampel apabila dianalisis dengan statistik non-parametrik, maka jumlahnya harus besar dan berdistribusi normal. Sampel yang tergolong besar dan berdistribusi normal adalah sampel dengan jumlah lebih besar dari 30 kasus yang diambil secara random.

Menurut Sugiyono (2011:81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Menurut Arikunto (2010:176), mengemukakan bahwa pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh, atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang

sebenarnya (sampel harus representative). Sedangkan menurut Sugiyono (2011:81), mengatakan bahwa teknik sampling adalah cara pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut jenisnya dikelompokkan menjadi dua yaitu: *Probability Sampling dan Non Probability Sampling*. *Probability Sampling* meliputi, *simple random, proportionare stratified ramdom sampling, disproportionare stratified random* dan area random. Sedangkan Non Probability Sampling meliputi: sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh dan snowball sampling.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling dengan alasan jumlah karyawan yang bekerja di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya dianggap homogen.

Berdasarkan beberapa pendapat sebelumnya, maka penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 99 karyawan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard dengan mengacu kepada Rumus Slovin yaitu:

$$\begin{aligned}
 n &= N / 1 + N \cdot e^2 \\
 &= 260 / 1 + 260 \cdot 0,1^2 \\
 &= 260 / 1 + 260 \cdot 0,01 \\
 &= 260 / 360, \\
 &= 72,22. \text{ Di bulatkan menjadi } = 73 \text{ orang sebagai sampel}
 \end{aligned}$$

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka seperti umur responden dan total Scoring dari jawaban kuisisioner yang akan dibagikan kepada karyawan-karyawan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya. Data ini diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan dan kerjasama antara

narasumber dari perusahaan dengan peneliti untuk memberikan informasi-informasi yang terkait dengan masalah yang diteliti.

### 3.4.2 Sumber Data

Menurut Arikunto, (2010:172) sumber data dari penelitian adalah Subyek dari mana data diperoleh, Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini terdiri dari:

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan melalui wawancara dan kuesioner kepada responden yang menjadi subyek penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner semi tertutup yaitu pernyataan yang telah dibuat dengan memberikan beberapa jawaban dari sangat setuju sampai tidak setuju.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang digunakan sebagai bahan acuan penelitian, antara lain, buku-buku, Jurnal dalam penelitian. Skripsi terdahulu, internet dan data-data pendukung lainnya.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuesioner, dimana responden secara tidak langsung dihubungi melalui daftar pertanyaan tertulis, yang bentuknya merupakan kuesioner (angket) berstruktur, dan didalamnya terdapat jawaban pertanyaan yang diajukan sudah disediakan dan responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dan pertanyaan bersifat tertutup. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara membagikan angket atau kuesioner tersebut kepada responden yang telah ditetapkan dan ditunggu pada saat mengisi atau memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari responden atau data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti yang ada di lapangan, dan data sekunder yaitu data yang disediakan oleh

lembaga yang terkait dengan obyek penelitian. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya yang terpilih sebagai sampel penelitian, sedangkan data sekunder berasal dari laporan-laporan dan sumber lain yang relevan, seperti dokumen sumber daya manusia, jurnal pemasaran dan lain-lain.

#### 1. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel (Fuad Mas'ud, 2004). Wawancara dilakukan berdasarkan pedoman wawancara terstruktur atau dengan butir-butir pertanyaan yang telah dipersiapkan secara rinci terlebih dahulu, sehingga peneliti tinggal member tandacek (V) atas butir pertanyaan yang telah di persiapkan.

#### 2. Angket (Kuesioner)

Angket adalah cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel (Agusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner yaitu: kuesioner tentang motivasi, pengalaman kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan yang ditujukan kepada karyawan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya (bagian produksi, bagian non produksi) isi dari Kuesioner antara lain: Pertanyaan-pertanyaan terbuka untuk memperoleh data mengenai identitas responden mengenai pengalaman kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan pada lembar kedua dan seterusnya.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan dilapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam

pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono,2011:244). Adapun metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan memakai uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

### **3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011: 121). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir pertanyaan yang dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations, dengan  $r$  tabel dengan mencari degree of freedom ( $df$ ) =  $N - k$ , dalam hal ini  $N$  adalah jumlah sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006:45).

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner yang dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006:41). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik CronbachAlpha. Hasilnya jika suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbachalpha  $>$  0.60 (Ghozali, 2011:42).

### 3.6.2 Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji normalitas, multikolinieritas, dan Uji heterosdastitas.

#### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yakni dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006:112).

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Jika ditemukan adanya multikolinieritas maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006:91). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya varian ceinflationfactor (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh



variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006:92).

### 3. Uji Heteroskedastitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2006:105).

#### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna.

Dalam penelitian ini metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) yang terdiri dari : Pengalamankerja(X1), Keterampilan kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Model persamaan dalam Analisis Regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (3.1)$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
$\beta_0$	= Koefisien Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Pengalaman Kerja
X <sub>2</sub>	= Keterampilan Kerja
e	= Estimasi Error dari masing-masing variabel

### 3.7 Uji Hipotesis

#### 1. Melakukan uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006:84). Dalam penelitian ini pengujian variabel independen Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>) Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>), dan secara bersama-sama (simultan), berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

#### 2. Melakukan Uji t (parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006:84). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>) dan Keterampilan Kerja (X<sub>2</sub>), berpengaruh secara individu terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

#### 3. Menentukan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,.....X<sub>n</sub>) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan

dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

### 3.8 Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda, disimbolkan  $R^2$  merupakan ukuran kesesuaian garis regresi linier berganda terhadap suatu data. Menghitung koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) untuk kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas.  $R^2$  diukur dengan persamaan (Dajan, 1996:316) sebagai berikut:

Keterangan :

$Y_i$  = Nilai Y yang diobservasi

$\hat{Y}_i$  = Nilai duga Y

$\bar{y}$  =Rata-rata Y

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{y})^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}$$

Bila nilai  $R^2$  makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.**

##### **4.1.1 Sejarah singkat Obyek penelitian.**

PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard yang berkedudukan di Jalan. Nilam Barat no. 12 Surabaya didirikan pada tanggal 10 Januari 1973 yang bergerak dalam bidang industri perkapalan (pembangunan kapal baru dan reparasi kapal).

Pada tahun 1989 perusahaan melakukan penambahan areal tanah di Jalan. Nilam Barat seluas (20 M X 6 M) dan Dermaga (Marine Transfer Platform) serta penambahan berbagai fasilitas mesin/peralatan penunjang produksi.

Pada tahun 1995 dan seterusnya perusahaan melakukan penambahan areal tanah di Jalan. Nilam barat. No 22 (sisi selatan) dan Di jalan Nilam Barat No. 28 ( sisi utara) yang sekaligus melakukan pembangunan sarana dan prasarana penunjang lainnya berupa bangunan platshop, peralatan areal kerja (Building Berth) dan bangunan kantor. Sehingga luas lahan secara keseluruhan adalah 24.300 M<sup>2</sup> yang terbagi menjadi dua lokasi di Jalan. Nilam Barat No.12 seluas 9.950 M<sup>2</sup> dan di Jalan Nilam Barat No. 22-28 seluas 14.350M<sup>2</sup>.

Dengan Banyaknya permintaan pembangunan kapal baru, PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard melakukan pengembangan areal galangan di Kecamatan Sreseh, Kabupaten Sampang, Jawa Timur seluas 10 hektar pada tahun 2010, yang saat ini dalam proses pematangan tanah dan pengurusan perijinan.

Susunan Dewan Komisaris dan Direksi PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard setelah dilakukan perubahan guna memperkuat manajemen sebagai hasil Keputusan Rapat Umum Pemegang

Saham yang disahkan dengan Akte No. 141 tanggal 31 Oktober 2013 di buat dihadapan Notaris Julia Seloaji, SH di Surabaya adalah sebagai berikut:

**Dewan Komisaris**

Komisaris Utama : Juliati Widjanarko

Komisaris : Arlita Bintoro

**Direksi**

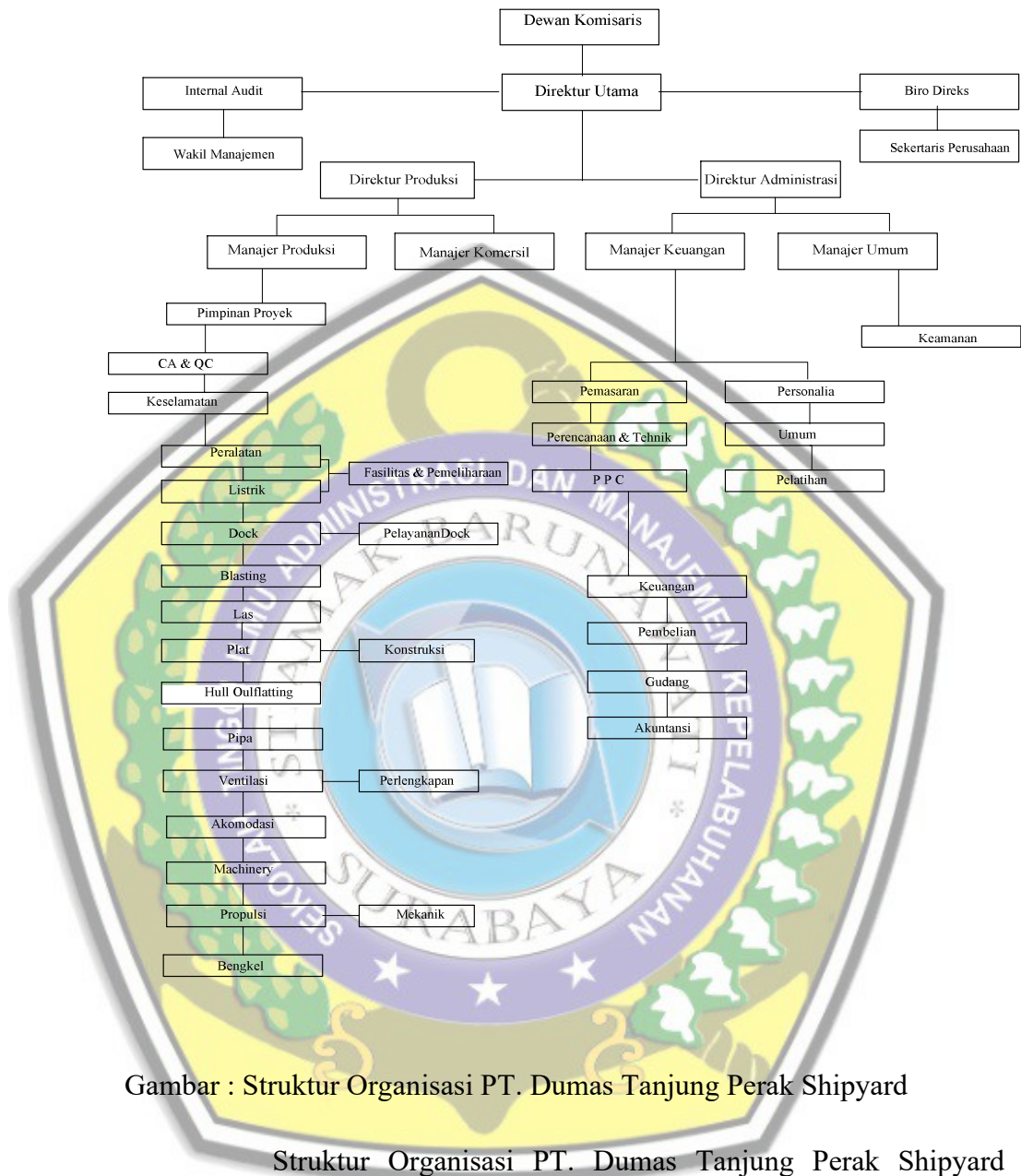
Direktur Utama : Yance Gunawan, Dipl. Ing

Direktur : Andy Bintoro

Jumlah karyawan perusahaan menurut bagian dalam organisasi adalah 300 orang (tidak termasuk Subkontraktor) yang terbagi dalam Departemen Produksi 250 orang dan Departemen Non Produksi ( Pemasaran, Keuangan dan Administrasi) 50 Orang. Tapi untuk saat ini karyawannya tinggal 260 orang dari berbagai bagian.

Berdasarkan pengalaman dalam membangun kapal baru yang telah dilakukan oleh PT. Dumas Tanjung Perk Shipyard adalah 97 unit kapal dengan berbagai jenis ukuran. Sedangkan untuk reparasi kapal perusahaan telah menjalin kerjasama dengan Pemerintah (TNI AL. PT. Pertamina. PT. Pelabuhan Indonesia. PT. ASDP, PT. Djakarta Lloyd, dan Lain-lain) maupun Perusahaan Swasta, Dan Jumlah kapal yang telah di Bangun Oleh PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya Sampai dengan Juli 2016 sebanyak 151 Unit . Tapi masih ada tambahan lagi 3 unit kapal diantaranya , 2 unit kapal polisi dan 1 unit kapal perintis 1500 GT. Semua pesanan tersebut harus sudah selesai pada akhir tahun 2019.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar : Struktur Organisasi PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard

Struktur Organisasi PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard ditetapkan sesuai surat keputusan direksi nomor : 116/SK-DTPS-Dir/III/2008. Adapun struktur organisasi dilampirkan dalam manual mutu ini.

##### 1. Management Representative (Wakil Management)

PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard menunjuk salah satu personilnya sebagai Management Representative melalui SK direksi. Disamping melakukan tugas-tugas utamanya sesuai

uraian kerja, sebagai Management Representative mempunyai tanggung jawab antara lain :

- 1) Bertanggung jawab akan representasi dan tinjauan yang efektif dari system manajemen perusahaan yang ditetapkan.
- 2) Memastikan promosi kesadaran tentang persyaratan pelanggan dan pentingnya K3LL di seluruh bagian.
- 3) Merencanakan dan memantau program audit mutu internal.
- 4) Mengidentifikasi dan mengelola program untuk perbaikan system manajemen perusahaan yang berkelanjutan.
- 5) Menentukan apakah penerapan yang dilaksanakan telah memenuhi persyaratan ISO 9001:2008, sesuai dengan jasa yang ditawarkan, ditetapkan dengan benar dan ketidaksesuaian telah diperbaiki.
- 6) Memastikan system manajemen K3LL telah ditetapkan, dilaksanakan dan dipelihara sesuai standar SMK, OHSAS 1800:2007, SML ISO 14001:2004 dan peraturan perundangan yang berlaku.
- 7) Mengkoordinir pelaksanaan Rapat Tinjauan Manajemen.
- 8) Melaporkan kepada Direktur Utama status penerapan dan pencapaian system manajemen perusahaan untuk digunakan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.
- 9) Sebagai penghubung dengan pihak luar dalam hal penerapan system manajemen perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya.

## 2. Sekretriats ISO

Disamping Manajemen Representative, PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard juga menunjuk personil sekretaris ISO yang bertanggung jawab dalam :

- 1) Pendokumentasian Sistem Manajemen Perusahaan dan Pengendalian Dokumen Sistem Manajemen Perusahaan yang ditetapkan.
- 2) Sebagai penyelenggara tugas-tugas kesekretariatan dalam rangka mengendalikan keefektifan penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008, Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001:2007 dan Sistem Manajemen ISO 14001:2004.
- 3) Mengelola penyimpanan arsip yang berhubungan dengan penerapan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2004.

Membantu tugas-tugas Manajemen Representative dalam mengendalikan keefektifan penerapan system.

#### **4.1.3 Tujuan Perusahaan**

1. Menunjukkan kemampuan secara konsisten menyediakan produk dan jasa yang memenuhi persyaratan pelanggan, pihak yang berkepentingan, hukum yang berlaku dan persyaratan peraturan.
2. Bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan melalui penerapan system yang efektif, termasuk proses untuk perbaikansistem dan jaminan kesesuaian terhadap persyaratan pelanggan, pihak yang berkepentingan, persyaratan, hukum dan peraturan yang berlaku.
3. Bertujuan untuk menghasilkan perbaikan mutu, kinerja k3 maupun lingkungan dengan meninjau dan mengevaluasi Sistem Manajemen Terintegrasi secara berkala untuk mengidentifikasi peluang untuk perbaikan dan penerapannya. Jangkauan dan jangka waktu perbaikan berkelanjutan ini ditentukan oleh organisasi dengan memperhatikan kondisi ekonomi dan pertimbangan lainnya.



4. Menetapkan isu-isu internal dan eksternal yang relevan dengan arah dan tujuan perusahaan yang dapat mempengaruhi kemampuan untuk hasil yang diinginkan.
5. Memastikan kesesuaian organisasi dengan kebijakan perusahaan dan kebijakan K3 dan lindung lingkungan.

#### 4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk Mengetahui Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel terikat seperti yang telah di sebutkan dalam Hipotesis, maka proses analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik serta teknik analisis Regresi Linier Berganda. Variabel-variabel Yang di teliti dalam analisis ini meliputi: Pengalaman Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian Ini di peroleh melalui penyebaran Kuesioner kepada 72 orang/ karyawan yang terpilih sebagai sampel di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya. Berikut ini akan dijelaskan karakteristik Responden, serta uji validitas dan uji Reliabilitas.

#### 4.1.5 Karakteristik Responden Penelitian

Dalam penelitian ini Karakteristik responden di identifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan . Hasil selengkapnya mengenai karakteristik responden dapat di lihat pada table di bawah ini.

#### 4.1.6 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

N0	Tingkat pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMK	27 orang	$27/72 \times 100 = 37,5\%$
2	D-1/2/3 perkapalan	20 orang	$20/72 \times 100 = 27,77\%$

3	SI Perkapalan	15 orang	$15/72 \times 100 = 20,83\%$
4	S2 Perkapalan	10 Orang	$10/72 \times 100 = 13,88\%$
	Total	72	100%

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pendidikan SMK yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 37,5%, sisa responden pendidikan D1/2/3 sebanyak 20 orang atau sebesar 27,77% dan responden pendidikan S1 perkapalan sebanyak 15 orang atau sebesar 20,83% dan respodan pendidikan S2 perkapalan sebanyak 10 orang atau sebesar 13,88%.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Pengalaman pembuatan kapal (X1)

Tabel 4.2 Tangapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Skor					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Sebelum bekerja di PT Dumas ini, saya pernah menjadi perawat di perusahaan kontruksi lain	0	1	14	49	9	3,904
		0,00%	1,37%	19,18%	67,12%	12,33%	
2.	Saya pernah bekerja pada ruang atau jabatan yang berada di PT Dumas ini	0	1	23	40	9	3,781
		0,00%	1,37%	31,51%	54,79%	12,33%	
3.	Lamanya bekerja membuat saya merasa betah dan nyaman dalam melaksanakan tugas	0	2	18	47	6	3,781
		0,00%	2,74%	24,66%	64,38%	8,22%	
4.	Saya melaksanakan tugas dengan mantap dan lancar tanpa keraguan	0	2	23	44	4	3,685
		0,00%	2,74%	31,51%	60,27%	5,48%	
5.	Saya memiliki kepercayaan diri yang cukup besar dalam menjalankan tugas	0	0	8	49	16	4,110
		0,00%	0,00%	10,96%	67,12%	21,92%	

6.	Saya menggunakan peralatan sesuai dengan SOP	0	0	19	47	7	3,836
		0,00%	0,00%	26,03%	64,38%	9,59%	
7.	Jabatan atau posisi yang saya tempati sesuai dengan lamanya bekerja pada pekerjaan sejenis	0	0	13	47	13	4,000
		0,00%	0,00%	17,81%	64,38%	17,81%	
8.	Jabatan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0	0	16	44	13	3,959
		0,00%	0,00%	21,92%	60,27%	17,81%	
9.	Saya menjalankan pekerjaan yang ditugaskan dengan senang	0	0	14	49	10	3,945
		0,00%	0,00%	19,18%	67,12%	13,70%	
10.	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas	0	1	16	47	9	3,877
		0,00%	1,37%	21,92%	64,38%	12,33%	
11.	Saya mampu menyelesaikan masalah dengan baik	0	2	19	41	11	3,836
		0,00%	2,74%	26,03%	56,16%	15,07%	
12.	Saya mampu menduga akan timbulnya kesulitan	0	0	7	55	11	4,055
		0,00%	0,00%	9,59%	75,34%	15,07%	

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut :S

1. Tanggapan responden pada item pertama, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (19,18%) menyatakan kurang setuju, 49 responden (67,12%) menyatakan setuju dan 9 responden (12,33%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,904, menunjukkan bahwa Sebelum bekerja di PT Dumas ini, saya pernah menjadi perawat di perusahaan kontruksi lain.

2. Tanggapan responden pada item ke dua, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 23 responden (31,51%) menyatakan kurang setuju, 40 responden (54,79%) menyatakan setuju dan 9 responden (12,33%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,781, menunjukkan bahwa Saya pernah bekerja pada ruang atau jabatan yang berada di PT Dumas ini.

3. Tanggapan responden pada item ke tiga, dapat dijelaskan sebagai berikut :

2 responden (2,74%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (24,66%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (64,38%) menyatakan setuju dan 6 responden (8,22%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,781, menunjukkan Lamanya bekerja membuat saya merasa betah dan nyaman dalam melaksanakan tugas.

4. Tanggapan responden pada item ke empat, dapat dijelaskan sebagai berikut:

2 responden (2,74%) menyatakan tidak setuju, 23 responden (31,51%) menyatakan kurang setuju, 44 responden (60,27%) menyatakan setuju dan 4 responden (5,48%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,685, menunjukkan bahwa Saya melaksanakan tugas dengan mantap dan lancar tanpa keraguan.

5. Tanggapan responden pada item ke lima, dapat dijelaskan sebagai berikut :

8 responden (10,96%) menyatakan kurang setuju, 49 responden (67,12%) menyatakan setuju dan 16 responden (21,92%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 4,110, menunjukkan bahwa Saya memiliki kepercayaan diri yang cukup besar dalam menjalankan tugas.

6. Tanggapan responden pada item ke enam, dapat dijelaskan sebagai berikut:

19 responden (26,03%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (64,38%) menyatakan setuju dan 7

responden (9,59%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,836, menunjukkan bahwa Saya menggunakan peralatan sesuai dengan SOP

7. Tanggapan responden pada item ke tujuh, dapat dijelaskan sebagai berikut : 13 responden (17,81%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (64,38%) menyatakan setuju dan 13 responden (17,81%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 4,000, menunjukkan bahwa Jabatan atau posisi yang saya tempati sesuai dengan lamanya bekerja pada pekerjaan sejenis.
8. Tanggapan responden pada item ke delapan, dapat dijelaskan sebagai berikut : 16 responden (21,92%) menyatakan kurang setuju, 44 responden (60,27%) menyatakan setuju dan 13 responden (17,81%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,959, menunjukkan bahwa Jabatan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.
9. Tanggapan responden pada item ke sembilan, dapat dijelaskan sebagai berikut 14 responden (19,18%) menyatakan kurang setuju, 49 responden (67,12%) menyatakan setuju dan 10 responden (13,70%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,945, menunjukkan bahwa Saya menjalankan pekerjaan yang ditugaskan dengan senang.
10. Tanggapan responden pada item ke sepuluh, dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (21,92%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (64,38%) menyatakan setuju dan 9 responden (12,33%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,877, menunjukkan bahwa Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugas.
11. Tanggapan responden pada item ke sebelas, dapat dijelaskan sebagai berikut: 2 responden (2,74%) menyatakan tidak setuju,

19 responden (26,03%) menyatakan kurang setuju, 41 responden (56,16%) menyatakan setuju dan 11 responden (15,07%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,836, menunjukkan bahwa Saya mampu menyelesaikan masalah dengan baik.

12. Tanggapan responden pada item ke dua belas, dapat dijelaskan sebagai berikut : 7 responden (5,59%) menyatakan kurang setuju, 55 responden (75,34%) menyatakan setuju dan 11 responden (15,07%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 4,055, menunjukkan bahwa Saya mampu menduga akan timbulnya kesulitan.

#### 4.2.2 Ketrampilan tukang las (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Ketrampilan Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Skor					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya memiliki kemampuan menerapkan keahlian atau pengetahuan spesialisasi dalam melaksanakan tugas	0	1	15	47	10	3,904
		0,00%	1,37%	20,55%	64,38%	13,70%	
2.	Saya mampu menggunakan peralatan dengan teknik yang diterapkan	0	1	24	35	13	3,822
		0,00%	1,37%	32,88%	47,95%	17,81%	
3.	Saya mampu mengikuti SOP yang diterapkan rumah sakit	0	1	11	50	11	3,973
		0,00%	1,37%	15,07%	68,49%	15,07%	
4.	Saya mampu memahami kebutuhan sesama karyawan	0	2	16	42	13	3,904
		0,00%	2,74%	21,92%	57,53%	17,81%	
5.	Saya mampu bekerja sama dalam pekerjaan baik perorangan maupun berkelompok	1	1	19	40	12	3,836
		1,37%	1,37%	26,03%	54,79%	16,44%	
6.	Saya mampu memberikan motivasi pada klien dan rekan kerja	0	2	18	46	7	3,795
		0,00%	2,74%	24,66%	63,01%	9,59%	

7.	Saya mampu menganalisis pekerjaan yang diberikan	0	1	13	50	9	3,918
		0,00%	1,37%	17,81%	68,49%	12,33%	
8.	Saya mampu menganalisa permasalahan dalam pekerjaan, walaupun dalam situasi yang rumit	0	1	20	42	10	3,836
		0,00%	1,37%	27,40%	57,53%	13,70%	
9.	Saya membuat catatan setiap pekerjaan yang ditugaskan	0	1	17	48	7	3,836
		0,00%	1,37%	23,29%	65,75%	9,59%	

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut:

1. Tanggapan responden pada item pertama, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (20,55%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (64,38%) menyatakan setuju dan 10 responden (13,70%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,904, menunjukkan bahwa Saya memiliki kemampuan menerapkan keahlian atau pengetahuan spesialisasi dalam melaksanakan tugas.

2. Tanggapan responden pada item ke dua, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (32,88%) menyatakan kurang setuju, 35 responden (47,95%) menyatakan setuju dan 13 responden (17,81%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,822, menunjukkan bahwa Saya mampu menggunakan peralatan dengan teknik yang diterapkan.

3. Tanggapan responden pada item ke tiga, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (15,07%) menyatakan kurang setuju, 50 responden (68,49%) menyatakan setuju dan 11 responden (15,07%) menyatakan

sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,973, menunjukkan bahwa Saya mampu mengikuti SOP yang diterapkan rumah sakit.

4. Tanggapan responden pada item ke empat, dapat dijelaskan sebagai berikut:

2 responden (2,74%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (21,92%) menyatakan kurang setuju, 42 responden (57,53%) menyatakan setuju dan 13 responden (17,81%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,904, menunjukkan bahwa Saya mampu memahami kebutuhan sesama karyawan.

5. Tanggapan responden pada item ke lima, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1 responden (1,37%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 19 responden (26,03%) menyatakan kurang setuju 40 responden (54,79%) menyatakan setuju dan 12 responden (16,44%) menyatakan sangat setuju . Nilai rata-rata sebesar 3,836, menunjukkan bahwa Saya mampu bekerja sama dalam pekerjaan baik perorangan maupun berkelompok.

6. Tanggapan responden pada item ke enam, dapat dijelaskan sebagai berikut:

2 responden (2,74%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (63,01%) menyatakan setuju dan 7 responden (9,59%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,795, menunjukkan bahwa Saya mampu memberikan motivasi pada klien dan rekan kerja.

7. Tanggapan responden pada item ke tujuh, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (17,81%) menyatakan kurang setuju, 50 responden (68,49%) menyatakan setuju dan 9 responden (12,33%) menyatakan sangat



setuhu. Nilai rata-rata sebesar 3,918, menunjukkan bahwa Saya mampu menganalisis pekerjaan yang diberikan.

8. Tanggapan responden pada item ke delapan, dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 20 responden (60,27%) menyatakan kurang setuju, 42 responden (57,53%) menyatakan setuju dan 10 responden (13,70%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,836, menunjukkan bahwa Saya mampu menganalisa permasalahan dalam pekerjaan, walaupun dalam situasi yang rumit.
9. Tanggapan responden pada item ke sembilan, dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (23,29%) menyatakan kurang setuju, 48 responden (65,75%) menyatakan setuju dan 7 responden (9,59%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,836, menunjukkan bahwa Saya membuat catatan setiap pekerjaan yang ditugaskan.

#### 4.2.3 Kinerja (Y)

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Skor					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran yang ditetapkan oleh PT Dumas Tanjung Perak Shipyards	1	1	22	42	7	3,726
		1,37%	1,37%	30,14%	57,53%	9,59%	
2.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tepat dan teliti	1	0	27	36	9	3,712
		1,37%	0,00%	36,99%	49,32%	12,33%	
3.	Saya berusaha untuk memeriksa kembali hasil pelaksanaan pekerjaan	1	5	21	41	5	3,603
		1,37%	6,85%	28,77%	56,16%	6,85%	
4.		1	0	13	52	7	3,877

	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditugaskan	1,37%	0,00%	17,81%	71,23%	9,59%	
5.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan	0	2	18	46	7	3,795
		0,00%	2,74%	24,66%	63,01%	9,59%	
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas waktu akhir	1	1	18	43	10	3,822
		1,37%	1,37%	24,66%	58,90%	13,70%	
7.	Saya tidak suka menunda pekerjaan	0	1	23	37	12	3,822
		0,00%	1,37%	31,51%	50,68%	16,44%	
8.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	19	41	13	3,918
		0,00%	0,00%	26,03%	56,16%	17,81%	
9.	Saya tidak pernah terlambat dalam memberikan pelayanan terhadap bagian lain	0	0	19	43	11	3,890
		0,00%	0,00%	26,03%	58,90%	15,07%	
10.	Saya mampu menggunakan dana yang disediakan perusahaan dalam peralatan perawatan kerja	0	2	18	44	9	3,822
		0,00%	2,74%	24,66%	60,27%	12,33%	
11.	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik untuk mengurangi biaya perbaikan	0	0	26	38	9	3,767
		0,00%	0,00%	35,62%	52,05%	12,33%	
12.	Saya mampu meminimalisir kesalahan pekerjaan yang bisa mengurangi biaya untuk kerugian	0	0	12	52	9	3,959
		0,00%	0,00%	16,44%	71,23%	12,33%	

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Tanggapan responden pada item pertama, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1 responden (1,37%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (30,14%) menyatakan kurang setuju, 42 responden (57,53%) menyatakan setuju dan 7 responden (9,59%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,726, menunjukkan bahwa Saya

mampu melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran yang ditetapkan oleh PT Dumas Tanjung Perak *Shipyards*.

2. Tanggapan responden pada item ke dua, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1 responden (1,37%) menyatakan sangat tidak setuju, 27 responden (36,99%) menyatakan kurang setuju, 36 responden (49,32%) menyatakan setuju dan 9 responden (12,33%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,712, menunjukkan bahwa Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tepat dan teliti.

3. Tanggapan responden pada item ke tiga, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1 responden (1,37%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (6,85%) menyatakan tidak setuju, 21 responden (28,77%) menyatakan kurang setuju, 41 responden (56,16%) menyatakan setuju dan 5 responden (6,85%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,603, menunjukkan bahwa Saya berusaha untuk memeriksa kembali hasil pelaksanaan pekerjaan.

4. Tanggapan responden pada item ke empat, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1 responden (1,37%) menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden (17,81%) menyatakan kurang setuju, 52 responden (71,23%) menyatakan setuju dan 7 responden (9,59%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,877, menunjukkan bahwa Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditugaskan.

5. Tanggapan responden pada item ke lima, dapat dijelaskan sebagai berikut :

2 responden (2,74%) menyatakan tidak kurang setuju, 49 responden (67,12%) menyatakan setuju dan 16 responden (21,92%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar

4,110, menunjukkan bahwa Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan.

6. Tanggapan responden pada item ke enam, dapat dijelaskan sebagai berikut: 19 responden (26,03%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (64,38%) menyatakan setuju dan 7 responden (9,59%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,836, menunjukkan bahwa Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas waktu akhir.
7. Tanggapan responden pada item ke tujuh, dapat dijelaskan sebagai berikut : 13 responden (17,81%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (64,38%) menyatakan setuju dan 13 responden (17,81%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 4,000, menunjukkan bahwa Saya tidak suka menunda pekerjaan.
8. Tanggapan responden pada item ke delapan, dapat dijelaskan sebagai berikut : 16 responden (21,92%) menyatakan kurang setuju, 44 responden (60,27%) menyatakan setuju dan 13 responden (17,81%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,959, menunjukkan bahwa Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
9. Tanggapan responden pada item ke sembilan, dapat dijelaskan sebagai berikut : 14 responden (19,18%) menyatakan kurang setuju, 49 responden (67,12%) menyatakan setuju dan 10 responden (13,70%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,945, menunjukkan bahwa Saya tidak pernah terlambat dalam memberikan pelayanan terhadap bagian lain.
10. Tanggapan responden pada item ke sepuluh, dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (1,37%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (21,92%) menyatakan kurang setuju, 47 responden (64,38%) menyatakan setuju dan 9 responden (12,33%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,877,

menunjukkan bahwa Saya mampu menggunakan dana yang disediakan perusahaan dalam peralatan perawatan kerja.

11. Tanggapan responden pada item ke sebelas, dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (2,74%) menyatakan tidak setuju, 19 responden (26,03%) menyatakan kurang setuju, 41 responden (56,16%) menyatakan setuju dan 11 responden (15,07%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,836, menunjukkan bahwa Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik untuk mengurangi biaya perbaikan.

12. Tanggapan responden pada item ke dua belas, dapat dijelaskan sebagai berikut : 7 responden (5,59%) menyatakan kurang setuju, 55 responden (75,34%) menyatakan setuju dan 11 responden (15,07%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 4,055, menunjukkan bahwa Saya mampu meminimalisir kesalahan pekerjaan yang bisa mengurangi biaya untuk kerugian.

### 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.3.1 Uji Validitas

Pada bagian ini akan diuji validitas pada item-item pertanyaan yang diajukan sesuai dengan variabel-variabel penelitian yaitu pengalaman kerja, ketrampilan kerja, dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan diperoleh hasil kuesioner yang terdiri dari 3 variabel penelitian yang terdiri dari 33 item pertanyaan. Uji validitas pada penelitian ini adalah mengkorelasikan total setiap indikator yang berasal dari total seluruh item pada indikator tersebut dengan total seluruh item pada setiap variabel. Untuk lebih jelasnya variabel dan item pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Uji Validitas Pengalaman pembuatan kapal

Tabel 4.5 Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1)

Indikator	r hitung	R product moment	Keterangan
X1.1	0,760	0,229	Valid
X1.2	0,754	0,229	Valid
X1.3	0,673	0,229	Valid
X1.4	0,751	0,229	Valid
X1.5	0,627	0,229	Valid
X1.6	0,747	0,229	Valid
X1.7	0,689	0,229	Valid
X1.8	0,554	0,229	Valid
X1.9	0,586	0,229	Valid
X1.10	0,679	0,229	Valid
X1.11	0,795	0,229	Valid
X1.12	0,537	0,229	Valid

Sumber : Lampiran 3, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas keduabelas item pembentuk pengalaman kerja lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti keduabelas item tersebut valid (Ghozali, 2011 : 137).

## 2. Uji Validitas Ketrampilan tukang las

Tabel 4.6 Uji Validitas Ketrampilan Kerja (X2)

Indikator	r hitung	R product moment	Keterangan
X2.1	0,732	0,229	Valid
X2.2	0,668	0,229	Valid
X2.3	0,793	0,229	Valid
X2.4	0,613	0,229	Valid
X2.5	0,562	0,229	Valid

X2.6	0,826	0,229	Valid
X2.7	0,659	0,229	Valid
X2.8	0,674	0,229	Valid
X2.9	0,731	0,229	Valid

Sumber : Lampiran 3, diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas kesembilan item pembentuk ketrampilan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti kesembilan item tersebut valid (Ghozali, 2011 : 137).

### 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r hitung	R product moment	Keterangan
Y.1	0,722	0,229	Valid
Y.2	0,728	0,229	Valid
Y.3	0,729	0,229	Valid
Y.4	0,640	0,229	Valid
Y.5	0,715	0,229	Valid
Y.6	0,748	0,229	Valid
Y.7	0,734	0,229	Valid
Y.8	0,803	0,229	Valid
Y.9	0,612	0,229	Valid
Y.10	0,495	0,229	Valid
Y.11	0,707	0,229	Valid
Y.12	0,674	0,229	Valid

Sumber : Lampiran , diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas keduabelas item pembentuk kinerja karyawan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, berarti keduabelas item tersebut valid (Ghozali, 2011 : 137).

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pengalaman pembuatan kapal (X1)	0,895	Reliabel
Ketrampilan tukang las (X2)	0,861	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,901	Reliabel

Sumber : Data Diolah, lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas pengalaman kerja sebesar 0,895 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011 : 133).
2. Nilai reliabilitas ketrampilan kerja sebesar 0,861 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011 : 133).
3. Nilai reliabilitas kinerja karyawan sebesar 0,901 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011 : 133).

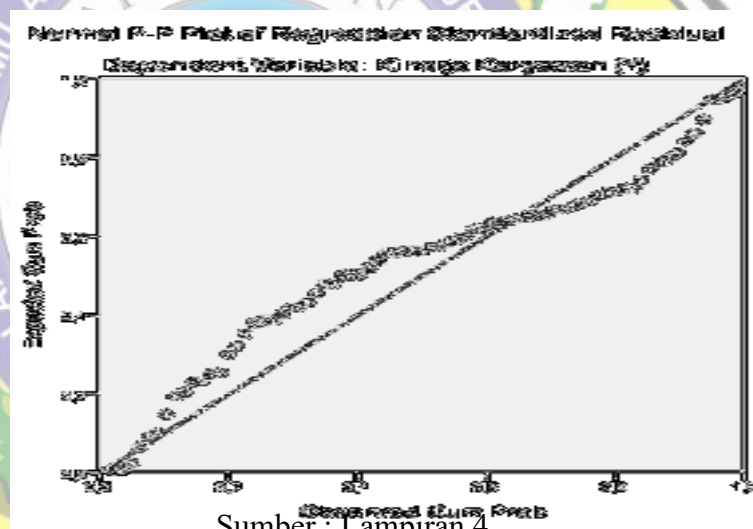


## 4.4 Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel-variabelnya (baik variabel terikat maupun variabel bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi kenormalan terpenuhi.

Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber : Lampiran 4

Gambar grafik normal plot menunjukkan bahwa pola data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa persamaan

regresi memenuhi uji normalitas. Ghazali (2011 : 112) menyatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal padahal secara statistik normal. Oleh sebab itu dianjurkan disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik,

salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Jika hasil K-S mempunyai nilai P-value  $\geq 0,05$  maka dapat dikatakan *unstandardized residualnya* normal. Hasil uji tersebut disajikan pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000
	Std. Deviation	,336
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,110
	Negative	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		1,242
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar 1,242 dengan tingkat signifikan 0,091, berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya  $\geq 0,05$ .

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Identifikasi secara statistik ada atau tidaknya gejala multikolinier dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Pengalaman kerja ( $X_1$ )	0,260	3,849	Non Multikolinier
Ketrampilan kerja ( $X_2$ )	0,260	3,849	Non Multikolinier

Sumber : Lampiran 4

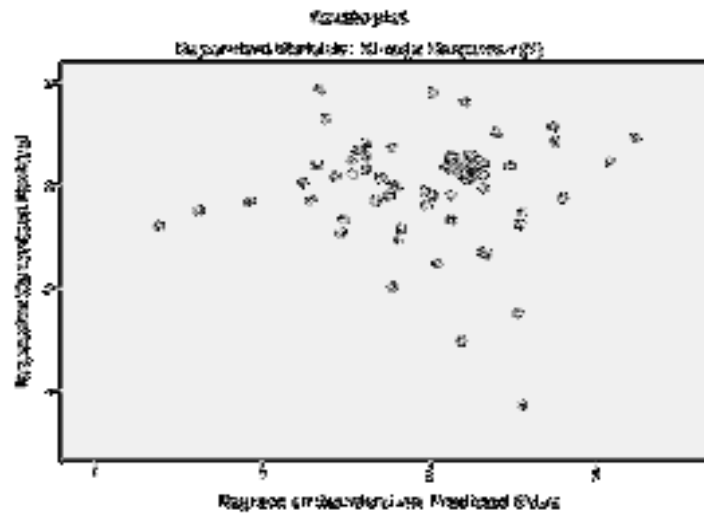
Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier. (Gujarati, 2010 : 339)

#### 4.4.3 Uji Autokorelasi

Pada penelitian yang menggunakan data *cross section* (kuesioner), maka tidak perlu diuji autokorelasinya. Uji autokorelasi dilakukan jika data yang digunakan adalah data *time series* (urut waktu).

#### 4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatterplot* (gambar 4.3).



Gambar 4.3 Scatter Plot Uji Heteroskedastik

Berdasarkan gambar 4.3 terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

Untuk mendukung uji scatter plot, uji Heteroskedastik diidentifikasi dengan cara menghitung pakai uji Glejser. Hasil perhitungan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas Metode Geysler

Variabel	Signifikan	Keterangan
Pengalaman kerja ( $X_1$ )	0,080	Tidak ada heteroskedastik
Ketrampilan kerja ( $X_2$ )	0,243	Tidak ada heteroskedastik

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel pengalaman kerja, ketrampilan kerja dan kondisi lingkungan kerja lebih dari 5%, ini berarti bahwa tidak ada hubungan ketiga variabel bebas dengan nilai residunya, maka dapat

disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

#### 4.5 Analisis Regresi

Hasil perhitungan peneliti menggunakan perhitungan komputer dengan perangkat lunak SPSS 21.0 (*Statistical Program for Social Science*). Analisa dan hasil perhitungan tersebut dapat peneliti ringkas sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Beta
	(Constant)		
1.	pengalaman pembuatan kapal (X <sub>1</sub> )	0,730	
2.	kapal (X <sub>1</sub> )	0,624	0,553
3.	ketrampilan tukang las (X <sub>2</sub> )	0,168	0,363

Sumber : Lampiran 4

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 0,730 + 0,624 X_1 + 0,168 X_2$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,730 menunjukkan besarnya pengaruh pengalaman kerja (X<sub>1</sub>), dan ketrampilan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), apabila variabel bebas tersebut tidak berubah, maka diprediksikan kinerja karyawan sebesar 0,730 satuan.
2. Koefisien regresi untuk pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,624. Berarti jika pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,624 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien regresi untuk ketrampilan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,168. Berarti jika ketrampilan kerja (X<sub>2</sub>) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja

karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Persamaan regresi tersebut harus memenuhi unsur asumsi klasik.

#### 4.5.1 Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh pengalaman kerja dan ketrampilan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya”.

Untuk menguji hipotesis tersebut, digunakan Uji F dengan hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,278	2	5,139	64,644	,000 <sup>b</sup>
Residual	5,563	70	,080		
Total	15,841	72			

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar  $64,644 > F$  tabel  $(0,05;2;70)$  sebesar 3,13 dan nilai signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan ketrampilan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Besarnya pengaruh seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,639, ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi antara variabel bebas yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan ketrampilan kerja secara simultan menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 63,9 % sedangkan sisanya

sebesar 36,1 % dijelaskan oleh variabel lain.

#### 4.5.2 Uji Hipotesis Kedua

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	keterangan
Pengalaman kerja ( $X_1$ )	8,763	1,994	0,000	Berpengaruh
Ketrampilan kerja ( $X_2$ )	5,973	1,994	0,000	Berpengaruh

Sumber : Lampiran 4

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “pengalaman kerja dan ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya”. Pada tabel hasil perhitungan regresi terlihat bahwa nilai t hitung pengalaman kerja sebesar  $8,763 > t$  tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikan 0,000, maka variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada tabel hasil perhitungan regresi terlihat bahwa nilai t hitung ketrampilan kerja sebesar  $5,973 > t$  tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikan 0,000, maka variabel ketrampilan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

#### 4.5.3 Uji Dominan

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “pengalaman kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya”.

Untuk menguji hipotesis ini dengan melakukan uji koefisien determinasi parsial, yang berguna untuk mengetahui sejauhmana sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

dapat diketahui dengan melihat koefisien determinasi parsial pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 <sup>a</sup>	,649	,639	,282

a. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja (X<sub>2</sub>), Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran 4 data diolah

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) dan ketrampilan kerja (X<sub>2</sub>)) dengan variabel tak bebas kinerja, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.806. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) dan ketrampilan kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel kinerja (Y) adalah sangat kuat karena nilai korelasi 0.806 terletak antara 0.8 sampai 1.00.

**Tabel 4.16**

**Interpretasi Tingkatan Korelasi**

Nilai r	Tingkatan Korelasi
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,20 – 0,40	Lemah
0,40 – 0,60	Cukup Kuat
0,60 – 0,80	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : data diolah sendiri

Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan



variasi variabel tak bebas atau variabel terikat kinerja (Y). Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0.649$  yang berarti bahwa sebesar 64.9% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan ketrampilan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 35.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.



Tabel 4.17 Hasil Uji SPSS

No.	Jenis Analisis	Jenis Pengujian	Variabel Uji	Nilai Uji	Hasil
1	Uji Kualitas data	Uji Validitas	a. X1 b. X2 c. Y	a. Keseluruhan pernyataan X1 nilai r hitung lebih besar dari r product moment b. Keseluruhan pernyataan X2 nilai r hitung lebih besar dari r product moment c. Keseluruhan pernyataan Y nilai r hitung lebih besar dari r product moment	a. Valid b. Valid c. Valid
		Uji Reliabilitas	a. X1 b. X2 c. Y	a. Nilai Cronbach's Alpha X1 sebesar 0.861 lebih besar dari 0.6 b. Nilai Cronbach's Alpha X2 sebesar 0.874 lebih besar dari 0.6 c. Nilai Cronbach's Alpha Y sebesar 0.874 lebih besar dari 0.6	a. Reliabel b. Reliabel c. Reliabel
2	Uji Asumsi Klasik	Uji Normalitas	Seluruh Variabel	Kolmogorov Smirnov Sig > 0.05, yaitu 0.91	Data Normal
		Uji Heterokedastisitas	Seluruh Variabel	Scatterplot, plot harus dibawah angka 10 sumbu Y	Tidak terjadi Heterokedastisitas
		Uji Multikolinieritas	a. X1 b. X2	a. Nilai VIF X1 sebesar 3,849 kurang 10 b. Nilai VIF X1 sebesar 3,849 kurang 10	a. Tidak terjadi Multikolinieritas b. Tidak terjadi Multikolinieritas

3	Uji Determinasi	Uji Determinasi R dan R Square	Seluruh Variabel	<p>Nilai R 0.806 lebih besar dari 0.5 dan nilai R square 0.639</p>	<p>Karena nilai R lebih besar dari 0.5, maka korelasi dikatakan kuat, dan nilai R square sebesar 0.639 atau 63.9% menunjukkan persentase seluruh variabel X berhubungan terhadap variabel Y, sisanya 35.1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.</p>
4	Uji Hipotesis	Uji t	<p>a. X1 b. X2</p>	<p>a. Nilai t hitung X1 sebesar 8,763 lebih besar dari t tabel sebesar 1.994 b. Nilai t hitung X1 sebesar 5.973 lebih besar dari t tabel sebesar 1.994</p>	<p>a. Berpengaruh b. Berpengaruh</p>
		Uji F	Seluruh variabel	<p>Nilai F hitung sebesar 64,644 lebih besar dari F tabel 3.13</p>	<p>Berpengaruh signifikan</p>

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian pengujian hipotesis dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pertama yang diajukan dapat diterima karena terbukti kebenarannya, bahwa “terdapat pengaruh antara ketrampilan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya”. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t hitung sebesar 5,973 lebih besar t tabel (0,05;70) sebesar 1,994 dan nilai signifikansi 0,000.
2. Kedua yang diajukan dapat diterima karena terbukti kebenarannya, bahwa “terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya”. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t hitung sebesar 8,763 lebih besar t tabel (0,05;70) sebesar 1,994 dan nilai signifikansi 0,000.
3. Ketiga yang diajukan dapat diterima karena terbukti kebenarannya, bahwa “terdapat pengaruh pengalaman kerja dan ketrampilan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyard Surabaya”. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai F hitung sebesar 64,644 lebih besar F tabel (0,05;2;70) sebesar 3,13 dan nilai signifikansi 0,000.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi, dan peneliti selanjutnya dalam menentukan kebijaksanaan di masa yang akan datang, antara lain :

1. Pengawasan dalam pelaksanaan kerja agar lebih ditingkatkan untuk menghindari keterlambatan pekerjaan dan mencapai target.

2. Sebaiknya seorang atasan hanya memberikan karyawannya satu jenis pekerjaan dan jangan dibebankan pekerjaan yang lain.
3. Pemimpin perusahaan sebaiknya melakukan pendidikan dan pelatihan secara berjenjang dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

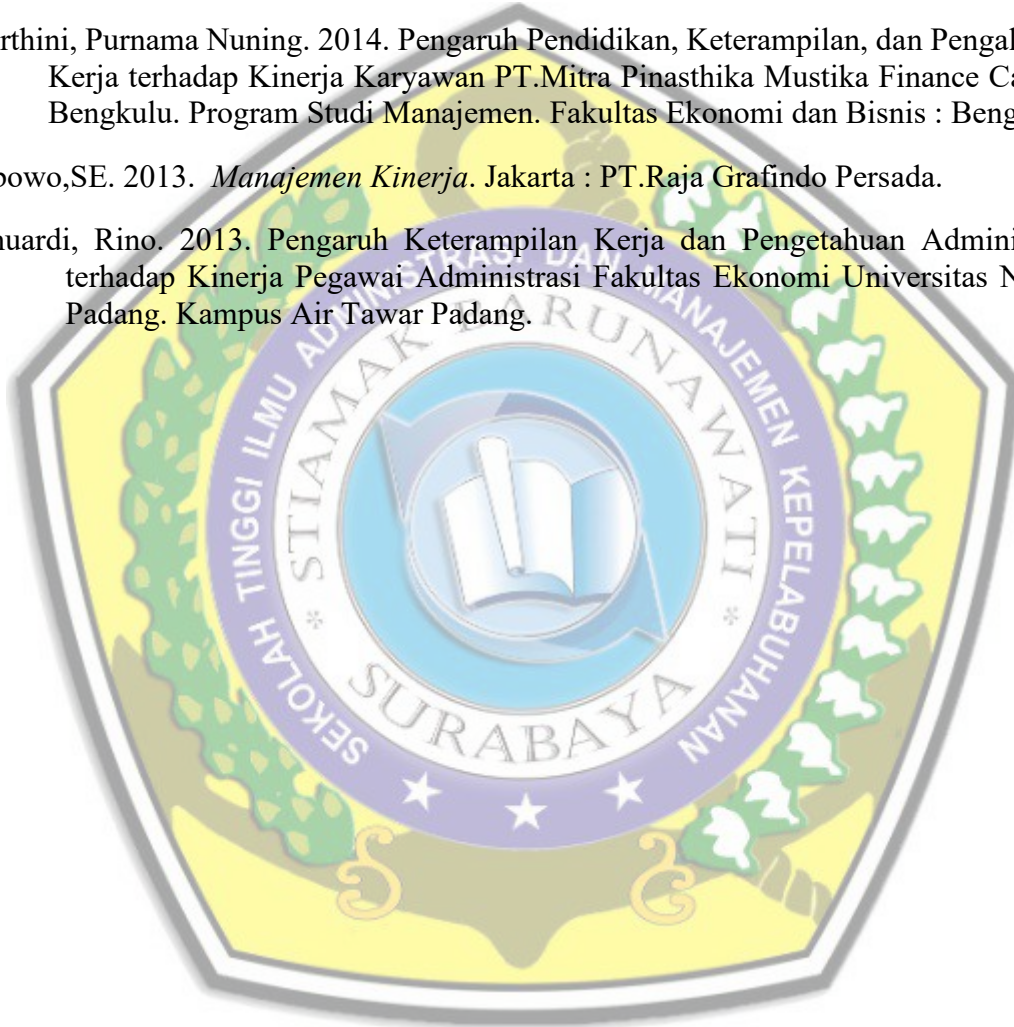


## DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Skripsi. Tulung Agung: Institut Agama Islam.
- Aristarini, Luh, Ketut Kirya dan Nyoman Yulianthini. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT ADIRA Finance Singaraja*. *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 2
- Astono, Dwi Juni. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Sains Manajemen UNPAR*. ISSN : 2302-1411. 11(2):36-49.
- BKN . 2013. Nomor 1. Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil.
- Darsono, P dan Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Manajemen SDM*. Jakarta : Nusantara Consulting.
- Dokko, Gina, Steffanie Wilk dan Nancy Rothbard. 2009. Unpacking Prior Experience: How Career History Affects Job Performance. *Journal International Organization Science*. Vol. 20, No. 1, January–February 2009, pp. 51–68. ISSN : 1047-7039
- Faizin, Achmad. 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*. ISSN 1979-2697. 1(3):137-142.
- Foster, Bill. 2008. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Syaiful W . 2015. Infokespro.(www. Kompasiana.com). diakses pada 16 Oktober 2015.
- Hariandja, Marihot . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Harijanto, Swasto dan Bambang, Al Musadiq M. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karnain, Iskandar Z . 2008. RSUD Pamekasan Terapkan SIMARS. <http://www.kabarmadurakbr.blogspot.com>. diakses pada 02/12/2015.
- Katabidan.com / Lowongan kerja Tenaga kesehatan RSUD Pamekasan/ diakses pada tanggal 26 November 2015.
- Kuncoro, Mudrajad. 2008. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Mangkunegara, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Meliza, Laila. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada Dealer Honda Mustika Motor Kamal Bangkalan. *Jurnal Bangkalan : Universitas Trunojoyo Madura*.
- Novianti, Rus Diana. 2009. Hubungan Tingkat Pengetahuan Perawat tentang Keselamatan Pasien dengan Kepatuhan Pelaksanaan Prinsip Pemberian Obat Injeksi di Rumah Sakit Islam Surakarta. *Jurusan Keperawatan. Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Poernawati, Sрни. 2008. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja: Profesionalisme sebagai variabel Intervening. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2008. *Manajemen*. Jilid -1. Edisi ke-7. Jakarta : Prenhalindo.
- Rofi, Nur Ahmad. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol3 Nomor1.
- Sastrohadiwiryо, Dr. B. Siswanto.2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) RSUD Dr. H. Slamet Martodirdjo Kabupaten Pamekasan Tahun 2014.
- Siswati, Endang. 2015. The Influence of Technology, Work Experience, Education and Training on the Performance of Production Workers in East Java. *International Journal of Current Research*. ISSN: 0975-833X.

- Subkhi, Akhmad. 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal. 91–100.
- Syafii, Achmad. 2013. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2013-2018*. Pemerintah kabupaten Pamekasan.
- Syarthini, Purnama Nuning. 2014. Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Bengkulu. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Bengkulu.
- Wibowo,SE. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Yanuardi, Rino. 2013. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengetahuan Administrasi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Kampus Air Tawar Padang.







Lampiran 1  
Kuesioner Penelitian

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr Karyawan

PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards Surabaya

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Dan Manajemen Kelautan (STIAMAK) Barunawati Surabaya sedang melakukan penelitian di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan judul “ **Pengalaman Kerja Dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan** ”

Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/ibu/sdr/i untuk mengisi kuesioner dengan jujur. Setiap jawaban yang bapak/ibu/sdr/i berikan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu tentunya untuk pihak manajemen PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards ini sebagai masukan. Setiap jawaban yang bapak/ibu/sdr/i berikan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap diri bapak/ibu/sdr/i.

Atas perhatian dan kerja sama bapak/ibu/sdr/i, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya

**NOVIAN RIABUDI ANGGARA**

Nim. 14.11116

## Identitas Responden

**RUANG** :.

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja (Minimal 1 Th) :

Jabatan :

Sesuai dengan yang bapak/ibu/sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda checklist ( ✓ ) pada kolom jawaban bapak/ibu/sdr/i yang dianggap paling sesuai.

### Keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Tidak Setuju (TS) : 2

Setuju (S) : 3

Sangat Setuju (SS) : 4



### Kuesioner I (Pengalaman Kerja)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	<b>Lama waktu atau masa kerja</b>				
X.1	Sebelum bekerja di PT. Dumas ini, Saya pernah menjadi perawat alat di Perusahaan Kontruksi lain				
X.2	Saya pernah bekerja pada ruang atau jabatan yang berbeda di PT. Dumas Ini				
X.3	Lamanya bekerja membuat saya merasa betah dan nyaman dalam melaksanakan tugas				
	<b>Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</b>				
X.4	Saya melaksanakan tugas dengan mantap dan lancar tanpa keraguan				
X.5	Saya memiliki kepercayaan diri yang cukup besar dalam menjalankan tugas				
X.6	Saya menggunakan peralatan sesuai dengan SOP				
	<b>Kesesuaian pengalaman yang dimiliki dengan jabatan pekerjaan</b>				
X.7	Jabatan atau posisi yang saya tempati sesuai dengan lamanya bekerja pada pekerjaan sejenis				
X.8	Jabatan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
X.9	Saya menjalankan pekerjaan yang ditugaskan dengan senang				
	<b>Dapat menduga akan timbulnya kesulitan</b>				
X.10	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas				
X.11	Saya mampu menyelesaikan masalah dengan baik				
X.12	Saya mampu menduga akan timbulnya kesulitan				

**Kuesioner II (Keterampilan Kerja)**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	<b>Keterampilan teknis</b>				
Y1.1	Saya memiliki kemampuan menerapkan keahlian atau pengetahuan spesialisasi dalam pelaksanaan tugas				
Y1.2	Saya mampu menggunakan peralatan dengan teknik yang diterapkan				
Y1.3	Saya mampu mengikuti SOP yang diterapkan perusahaan				
	<b>Keterampilan manusiawi</b>				
Y1.4	Saya mampu memahami kebutuhan sesama karyawan				
Y1.5	Saya mampu bekerja sama dalam pekerjaan baik perorangan maupun berkelompok				
Y1.6	Saya mampu memberikan motivasi pada klien dan rekan kerja				
	<b>Keterampilan konseptual</b>				
Y1.7	Saya mampu menganalisis pekerjaan yang diberikan				
Y1.8	Saya mampu menganalisa permasalahan dalam pekerjaan, walaupun dalam situasi yang rumit.				
Y1.9	Saya membuat catatan untuk setiap pekerjaan yang ditugaskan				

### Kuesioner III (Kinerja)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	<b>Kualitas kerja</b>				
Y2.1	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran yang ditetapkan Oleh PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards				
Y2.2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan teliti.				
Y2.3	Saya berusaha untuk memeriksa kembali hasil pelaksanaan pekerjaan				
	<b>Kuantitas kerja</b>				
Y2.4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditugaskan				
Y2.5	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan apa yang di tugaskan				
Y2.6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum batas waktu terakhir				
	<b>Waktu (Target waktu)</b>				
Y2.7	Saya tidak suka menunda pekerjaan				
Y2.8	Saya bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
Y2.9	Saya tidak pernah terlambat dalam memberikan layanan terhadap bagian lain				
	<b>Biaya (Target biaya)</b>				
Y2.10	Saya mampu menggunakan dana yang disediakan Perusahaan dalam perawatan peralatan kerja				
Y2.11	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik untuk mengurangi biaya perbaikan				
Y2.12	Saya mampu meminimalisir kesalahan pekerjaan yang bisa mengurangi biaya untuk kerugian				

### Hasil Validitas dan Reliabilitas Pengalaman Kerja

Correlations		Pengalaman Kerja (X1)
	X1.1	,760
	X1.2	,754
	X1.3	,673
	X1.4	,751
	X1.5	,627
	X1.6	,747
Pearson Correlation	X1.7	,689
	X1.8	,554
	X1.9	,586
	X1.10	,679
	X1.11	,795
	X1.12	,537
	Pengalaman Kerja (X1)	1
	X1.1	,000
	X1.2	,000
	X1.3	,000
	X1.4	,000
	X1.5	,000
Sig. (2-tailed)	X1.6	,000
	X1.7	,000
	X1.8	,000
	X1.9	,000
	X1.10	,000
	X1.11	,000
	X1.12	,000
	X1.1	73
	X1.2	73
	X1.3	73
	X1.4	73
	X1.5	73
N	X1.6	73
	X1.7	73
	X1.8	73
	X1.9	73
	X1.10	73
	X1.11	73
	X1.12	73
	Pengalaman Kerja (X1)	73

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	12

### Hasil Validitas dan Reliabilitas Ketrampilan Kerja

#### Correlations

		Ketrampilan Kerja (X2)
Pearson Correlation	X2.1	,732
	X2.2	,668
	X2.3	,793
	X2.4	,613
	X2.5	,562
	X2.6	,826
	X2.7	,659
	X2.8	,674
	X2.9	,731
Sig. (2-tailed)	Ketrampilan Kerja (X2)	1
	X2.1	,000
	X2.2	,000
	X2.3	,000
	X2.4	,000
	X2.5	,000
	X2.6	,000
	X2.7	,000
	X2.8	,000
N	X2.9	,000
	X2.1	73
	X2.2	73
	X2.3	73
	X2.4	73
	X2.5	73
	X2.6	73
	X2.7	73
	X2.8	73
X2.9	73	
	Ketrampilan Kerja (X2)	73

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	9



### Hasil Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

#### Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)
Pearson Correlation	Y1	,722
	Y2	,728
	Y3	,729
	Y4	,640
	Y5	,715
	Y6	,748
	Y7	,734
	Y8	,803
	Y9	,612
	Y10	,495
	Y11	,707
	Y12	,674
	Sig. (2-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)
Y1		,000
Y2		,000
Y3		,000
Y4		,000
Y5		,000
Y6		,000
Y7		,000
Y8		,000
Y9		,000
Y10		,000
Y11		,000
Y12		,000
N	Y1	73
	Y2	73
	Y3	73
	Y4	73
	Y5	73
	Y6	73
	Y7	73
	Y8	73
	Y9	73
	Y10	73
	Y11	73
	Y12	73
	Kinerja Karyawan (Y)	73

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	12

## Regresi Linier Berganda

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3,809	,469	73
Pengalaman Kerja (X1)	3,897	,416	73
Ketrampilan Kerja (X2)	3,869	,456	73

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806 <sup>a</sup>	,649	,639	,282	2,020

a. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X1)

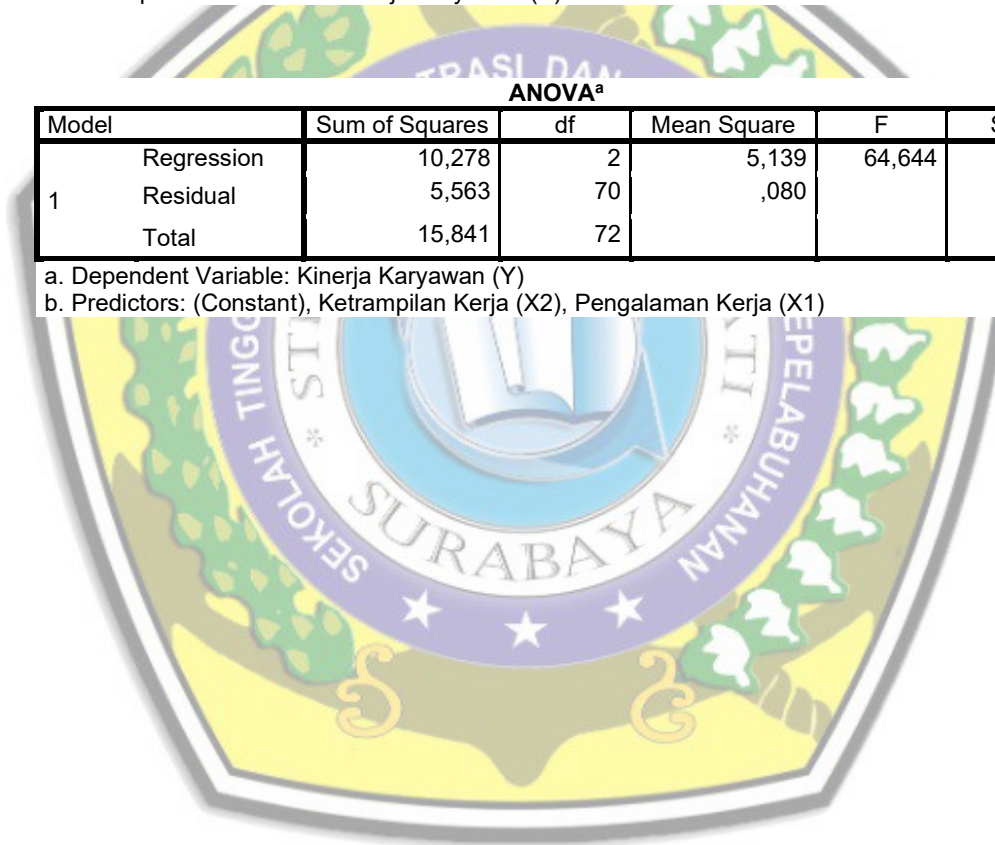
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,278	2	5,139	64,644	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5,563	70	,080		
	Total	15,841	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X1)



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,730	,249		2,926	,005			
Pengalaman Kerja (X1)	,624	,071	,553	8,763	,000	,723	,260	3,849
Ketrampilan Kerja (X2)	,168	,028	,363	5,973	,000	,581	,260	3,849

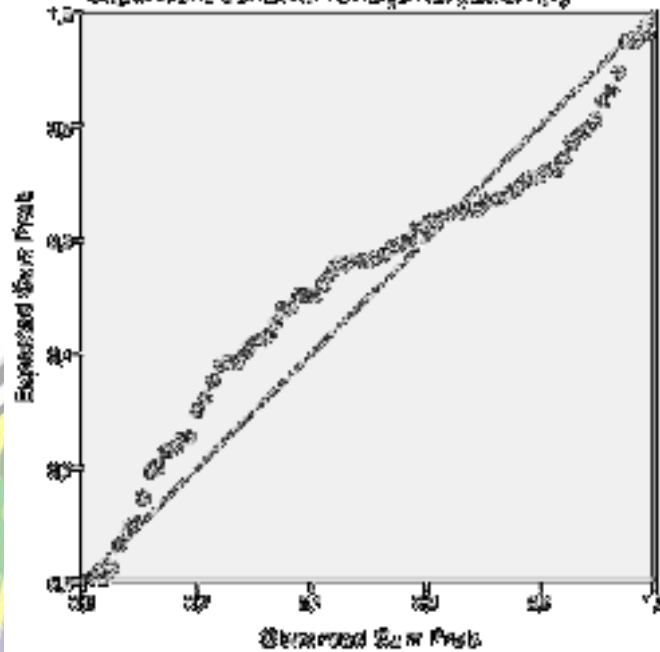
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



## Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Harga Kibor (Rp)



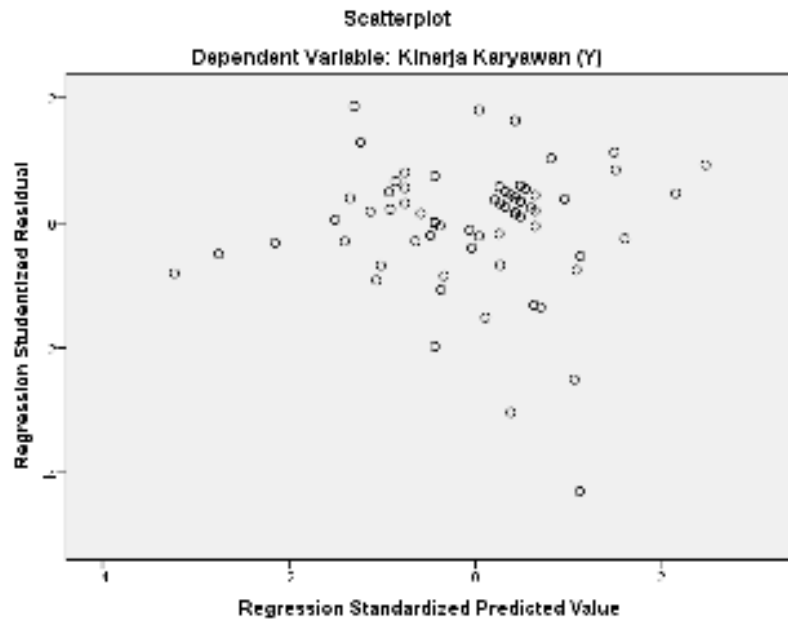
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000
	Std. Deviation	,336
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,110
	Negative	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		1,242
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Hasil Uji Heteroskedastik



### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,222 <sup>a</sup>	,049	,022	,242

a. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X1)

b. Dependent Variable: RES\_2

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,213	2	,106	1,819	,170 <sup>b</sup>
	Residual	4,098	70	,059		
	Total	4,311	72			

a. Dependent Variable: RES\_2

b. Predictors: (Constant), Ketrampilan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Partial
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-,144	,269		-,534	,595	
1 Pengalaman Kerja (X1)	,239	,134	,407	1,778	,080	,208
Ketrampilan Kerja (X2)	-,145	,123	-,269	-1,178	,243	-,139

a. Dependent Variable: RES\_2