

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WARUNG MINA PADANG SAMBIAN KOTA DENPASAR

I Putu Romi Febriana, Anak Agung Putu Agung, I Nengah Sudja

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar menggunakan 32 sampel yang mana diambil dari jumlah keseluruhan karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji Instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji hipotesis (analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F dan uji t). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh kepuasan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 27,841 > F_{tabel} = 3,33$ berada pada daerah penolakan H_0 . Variabel kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,617, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,704. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t kepuasan kerja adalah 3,617 dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil uji t pengalaman kerja adalah 3,704 dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job satisfaction and work experience partially or simultaneously on employee performance at Warung Mina Padang Sambian, Denpasar City using 32 samples which were taken from the total number of employees. The data analysis technique used was the research instrument test (validity test and reliability test), hypothesis testing (multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, determination analysis, F test and t test). Based on the research results, it is found that job satisfaction and work experience simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the results of the F test obtained by $F_{count} = 27.841 > F_{table} = 3.33$ in the rejection area H_0 . Job satisfaction variable partially has a positive and significant effect on employee performance of 3,617, and work experience partially has a positive and significant effect on employee performance of 3,704. This is evidenced by the results of the t test job satisfaction is 3,617 and a significant amount of $0.001 < 0.05$. The work experience t test result is 3.704 with a significant amount of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Job Satisfaction, Work Experience, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2014:229). Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu di tentukan oleh kinerja karyawan. Apabila karyawan dalam perusahaannya tidak mampu untuk mencapai target kinerja maka kinerja perusahaan tidak akan tercapai. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012: 89) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Gibson, 2010). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Winardi (2004: 137) kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (end stated) yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya. Menurut Robbins (2002:147) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, reward yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang mendukung.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158). Menurut Ranupandojo (1984) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Pengalaman kerja karyawan dikatakan mempengaruhi kinerja karena pengalaman kerja sangat mencerminkan tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja, diukur melalui: 1) lama waktu atau masa kerja, 2) tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, 3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. (Foster, 2001:43;).

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Warung Mina Padang Sambian tergolong masih cukup rendah karena masih banyak karyawan yang hanya memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun. Hal ini diduga terjadi karena sulitnya Warung Mina Padang Sambian pada saat perekrutan karyawan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Padahal dapat dikatakan semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi juga penguasaan kerja yang dimiliki karyawan tersebut, guna mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Oleh karena itu, karyawan harus lebih di didik dan di pantau supaya bisa meningkatkan penguasaan terhadap peralatan atau pasilitas yang di dapat nanti, sehingga target dan tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Berdasarkan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar?
- 3) Apakah kepuasan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar?

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasilnya atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Mangkunegara (2011): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Hasibuan (2012): kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dan kinerja menurut Suwanto dan Donni Juni (2011:196) adalah “*Performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan. Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan

meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Indikator Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2009) : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu sendiri.
- 3) Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pengalaman Kerja

Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat tenaga kerja bekerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pada suatu perusahaan (Manulang, 1984:15). Pendapat lain mengenai pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Menurut Ranupandojo, (1984) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001:43) yaitu:

1) Lama waktu atau masa kerja

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

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins, (2003:78) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Sedangkan Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2009:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dan Hobin, (2006:102) indikator-indikator kepuasan kerja adalah :

- 1) Gaji (Pay), yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri (Work it self), yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Kemampuan Atasan (Supervision), yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 4) Promosi (Promotion), yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau tidak terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- 5) Lingkungan Kerja, yaitu lingkungan didalamnya terdapat prabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan. Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak dalam bentuk angka tetapi dalam bentuk narasi atau pernyataan (Hasan, 2004:16). Dalam penelitian ini seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi yang ada pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar. Sedangkan Data kuantitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka sehingga dalam analisisnya menggunakan analisis kuantitatif (Hasan, 2004:16). Dalam penelitian ini data jumlah karyawan, hasil skor jawaban responden pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Observasi. Observasi atau disebut pula dengan pengamatan meliputi penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap (Arikunto 2002:133). Dalam arti yang luas observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Wawancara, Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai (Sutopo 2006:72). Metode wawancara dalam penelitian ini yaitu pengambilan data melalui wawancara secara lisan/langsung dengan responden dan menyiapkan daftar pertanyaan terstruktur dengan masalah yang terkait dengan kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar. Dokumentasi, Metode Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari

dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan, baik itu berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, dan lain sebagainya Margono (2007). Metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah pengumpulan data sekunder yang meliputi sejarah Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar, jumlah karyawan, dan laporan-laporan yang terkait dengan kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Kuisisioner, Menurut Ridwan (2003), kuisisioner (angket) adalah daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Adapun alasan-alasan digunakan kuisisioner (angket) adalah:

- a) Informasi yang diperoleh melalui kuisisioner (angket) dapat memberikan gambaran tentang karakteristik dari individu atau sekelompok responden.
- b) Peneliti dapat memperoleh keterangan tentang tingkah laku individu atau sekelompok responden tertentu.
- c) Dengan kuisisioner (angket), peneliti dapat melakukan pengukuran variabel-variabel individual atau sekelompok tertentu.

Instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Keputusan penggunaan pengujian validitas instrument, dimana persyaratan ujivaliditas menggunakan table R ($R \text{ hitung} > R \text{ tabel} = 0,3$) maka dapat dinyatakan valid. Sedangkan pengukuran reliabilitas Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Uji validitas dan reliabilitas dihitung dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Hal ini bertujuan agar hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan secara tepat dan efisien

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		
			Koefisien Korelasi	Syarat Valid	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0,849	0,3	Valid
		$X_{1,2}$	0,698	0,3	Valid
		$X_{1,3}$	0,771	0,3	Valid
		$X_{1,4}$	0,832	0,3	Valid
		$X_{1,5}$	0,683	0,3	Valid
2.	Pengalaman Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,936	0,3	Valid
		$X_{2,2}$	0,938	0,3	Valid
		$X_{2,3}$	0,865	0,3	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,855	0,3	Valid
		Y_2	0,712	0,3	Valid
		Y_3	0,851	0,3	Valid
		Y_4	0,835	0,3	Valid

(Sumber: lampiran hasil uji validitas, 2019)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian variabel seluruhnya adalah *valid*. Dikatakan *valid* karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien korelasi *pearson product moment* (r hitung) $> r$ tabel = 0,3 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti instrumen penelitian yang digunakan adalah sah yaitu pernyataan-pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan apa yang diukus oleh kuisioner tersebut.

4.1.2 Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Srayat Reliabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,822	0,60	Reliable
Pengalaman Kerja (X_2)	0,891	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,60	Reliable

(Sumber: lampiran hasil uji reliabilitas, 2019)

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa instrumen penelitian semua variabel seluruhnya adalah *reliable*. Dikatakan *reliable* karena semua instrumen penelitian memiliki koefisien *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah *reliable* atau handal karena jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif berdasarkan tanggapan jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi responden adalah sangat baik terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,26. Tanggapan jawaban responden untuk variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi responden adalah baik terhadap Pengalaman Kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Tangapan jawaban kuesioner untuk variable kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara keseluruhan persepsi responden adalah sangat baik terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,25.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.200	1.834		2.835	.008
	X1	.361	.100	.460	3.617	.001
	X2	.344	.093	.471	3.704	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 10

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

α = nilai konstanta

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

b_1 = koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_1)

b_2 = koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2)

Berdasarkan nilai α , b_1 , b_2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan memberikan informasi bahwa:

- $\alpha = 5,200$, nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja. Artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja atau nilainya adalah nol maka skor Kinerja Karyawan sebesar 5,200.
- $b_1 = 0,361$, artinya apabila Pengalaman Kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor Kepuasan Kerja akan diikuti oleh meningkatnya skor Kinerja Karyawan rata-rata sebesar 0,361.
- $b_2 = 0,344$, artinya apabila skor Kepuasan Kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor Pengalaman Kerja diikuti oleh meningkatnya skor Kinerja Karyawan rata-rata sebesar 0,344.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

Tabel 4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.111	2	44.055	27.841	.000 ^b
	Residual	45.889	29	1.582		
	Total	134.000	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil analisis statistic uji signifikansi secara simultan atau secara bersama-sama menunjukkan bahwa berdasarkan Tabel di atas diperoleh tingkat signifikansi uji F sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ berarti Kepuasan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Warung Mina Padang Sambian.

Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar.

Tabel 5

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.200	1.834		2.835	.008
	X1	.361	.100	.460	3.617	.001
	X2	.344	.093	.471	3.704	.001

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t Kepuasan Kerja (X_1) pada Tabel di atas tingkat signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ berarti Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar diterima. Hasil uji t Pengalaman Kerja (X_2) pada tabel di atas tingkat signifikan sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ berarti Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar.
2. Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar.
3. Kepuasan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Padang Sambian Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Foster, Bil. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos Ver 50*. Edisi II. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, Penerbit, BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, James,L. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko. 2002, *MSDM dan Job Satisfaction*. Bandung : PT. Permata.
- _____. 2009. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengar Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Itafia, dkk. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Tenun Desa Kalianget. *Jurnal Manajemen*. Edisi 2. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Jones, GR, 1995, *Organizational Theory: Text and Case*, New York : AddisonWasley Publishing Company.
- Luthans,F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. *Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Bandung Rosdakarya.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.

- Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyanto, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: MediaKom.
- Ranupandojo, H, dan Suad Husnan. 1984. *Manajemen Personalialia*. Edisi III. Yogyakarta: BPFE.
- Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Geamedia.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemda Empat.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya. *Skripsi*. Semarang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin.
- Santoso, Singgih. 2002. *Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Smith & Hobin 2006, *Manajemen Personalialia*. Surabaya: PT. Angkasa.
- Subagyo, Drs. Pangestu (2000). *Manajemen Operasi*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, S., 2001. *Pengukuran Kepuasan Tingkat Konsumen Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutopo, H. B. 2006. *Penelitian Kuantitatif (dasar teori dan terapannya dalam penelitian)*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Trijoko, Prasetya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Usahawan Martin. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wariati, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur. *Skripsi*. Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Semarang.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wirayani. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor X. *Skripsi*. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zakiah, Fitri. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Cibinong. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Depok.