

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPRIBADIAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. MITRATAMA KREASINDO RATTAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Cirebon



ACC Sidang Skripsi
8/8/2024
Hulu
Dr. Sanida -

Acc sidang skripsi
10 Agustus 2024
Jk
Pisdianto

Oleh :

SUHANDRA

NIM. 200111056

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPRIBADIAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. MITRATAMA KREASINDO RATTAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Cirebon*



Oleh :

SUHANDRA

NIM. 200111056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MITRATAMA KREASINDO RATTAN”

SUHANDRA
NIM. 200111056

Disetujui dan disahkan oleh,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sari Laelatul Qodriah, S.E., M. Si
NIDN. 0407107401

Risdianto, S.E., M.M
NIDN. 0410037602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M., Si
NIDN. 0008086601

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MITRATAMA KREASINDO RATTAN”

SUHANDRA
NIM. 200111056

Telah dipertahankan oleh Tim Pengaji
Pada Tanggal:

1. **Dr. Sari Laelatul Qodriah, S.E., M. Si**
NIDN. 0407107401
Pembimbing I (.....)
2. **Risdianto, S.E., M.M**
NIDN. 0408079101
Pembimbing II (.....)
3. **NIDN.**
Pengaji I (.....)
4. **NIDN.**
Pengaji II (.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M. Si
NIDN. 0008086601

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suhandra

NIM : 200111056

Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 17 Februari 2001

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menyusun Skripsi dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan. Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini hasil karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, Agustus 2024

SUHANDRA
NIM. 200111056

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. MITRATAMA KREASINDO**

RATTAN

**SUHANDRA
200111056**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian survey terhadap 50 orang karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan dengan menggunakan jenis data melalui data primer dengan penyebaran Kuesioner. Variabel yang digunakan yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Kepribadian (X2) sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Metode analisis yang digunakan yaitu Uji Regresi Linear Berganda dengan alat bantu software SPSS 22. Hasil penelitian menunjukan bahwa Pengalaman Kerja dan Kepribadian dapat berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan, yang berarti bahwa semakin baik pengalaman kerja dan kepribadian yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kepribadian, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND PERSONALITY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE CV. MITRATAMA KREASINDO RATTAN**

**SUHANDRA
200111056**

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Cirebon Muhammadiyah University*

ABSTRACT

This research aims to find out the impact of Work Experience and Personality on Employee Performance on CV. Mitratama Kreasindo Rattan. The research method used is quantitative research. Research survey of 50 employees on CV. Mitratama Kreasindo Rattan using data types through primary data with the spread of the questionnaire. The variables used are Work Experience (X1) and Personality (X2) as independent variables, and Employee Performance (Y) as dependent variables. The analytical method used is the Dual Linear Regression Test with the SPSS 22 software utility. The results of research show that Work Experience and Personality can have a Positive and Significant influence on Employee Performance on CV. Mitratama Kreasindo Rattan, which means that the better the work experience and personality the employee has, the performance will increase.

Keywords: *Work Experience, Personality, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan**”. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Skripsi ini akan peneliti persembahkan dengan penuh rasa syukur dan hormat kepada kedua orang tua, Ayahanda Supriyatno dan Ibunda Nining Sutiningsih. Mereka adalah pilar utama dalam hidup peneliti yang selalu memberikan dukungan, cinta, dan doa yang tak terhingga. Ayah dan ibu telah mengajarkan peneliti nilai-nilai kebaikan, ketekunan, dan kejujuran yang menjadi landasan kuat dalam setiap langkah kehidupan.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratas. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT.
2. Nabi Muhammad SAW.

3. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajeman Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Ibu Dr. Sari Laelatul Qodriah, S.E., M. Si selaku Dosen pembimbing I yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Risdianto, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing II yang telah memberi banyak pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Kepada Ayah dan Ibu, saya ingin menyampaikan rasa cinta dan terimakasih atas segala dukungan dan doa yang tak terhingga. Semoga Allah SWT senantiasa memberkati dengan kesehatan, kebahagian dan umur yang panjang.
10. Kepada saudara kandung terkasih Suhendri, Briyanto, Hafiz Faturahman dan keluarga besar saya yang telah memberikan semangat, doa dan dukungannya.
11. Kepada teman-teman seperjuangan, Budi Haryanto dan Farhan Abyan Fathin yang telah banyak membantu dan memberikan pemikiran dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

12. Kepada teman-teman seangkatan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan motivasi, doa dan dukungannya. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan.
13. Kepada teman-teman Aruna Organizer, sahabat saya Uket Nira Renggita, Moh. Abdul Khalim dan Zaeni Nadzif Apriyana atas motivasi, doa, dan dukungannya.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
15. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, atas segala usaha keras, semangat, dan perjuangan sejauh ini yang mampu mengedalikan diri dari berbagai rintangan yang terjadi dalam kehidupan. Perlahan tapi pasti ini akan menjadi langkah awal dari kesuksesan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna yang disebabkan kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Cirebon, April 2024

SUHANDRA
NIM. 200111056

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN TEORITIS	17
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	17
2.2 Uraian Teori	20
2.2.1 Kinerja	20
2.2.2 Pengalaman Kerja.....	24
2.2.3 Kepribadian.....	27

2.3 Kerangka Berpikir	32
2.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.3.4 Kerangka Konseptual Penelitian.....	35
2.4 Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
3.1 Metode Penelitian.....	36
3.2 Definisi Operasional Variabel	37
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel	41
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	42
3.4.1 Waktu Penelitian.....	42
3.4.2 Tempat Penelitian	42
3.4.3 Jadwal Penelitian	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data/Analisis Yang Digunakan.....	45
3.6.1 Uji Instrumen	45
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda	47

3.6.3 Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Karakteristik Responden.....	51
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	52
4.2 Deskriptif Variabel	53
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja.....	54
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian	58
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	61
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
4.3.1 Uji Validitas.....	64
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	66
4.4 Pengujian Hipotesis	68
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.4.2 Analisis Koefesien Determinasi (R^2).....	69
4.5 Uji Hipotesis	70
4.5.1 Uji Parsial (Uji t)	70
4.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	72
4.6 Pembahasan	73
4.6.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan.....	73

4.6.2 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan	75
4.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	77
5.2.1 Bagi Perusahaan	77
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Rekap Hasil Penjualan Januari-Maret 2024	6
Tabel 1. 2 Hasil Observasi Kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan	7
Tabel 1. 3 Masa Kerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan	10
Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Kepribadian pada Karyawan CV. Mitratama Kreasindo Rattan	12
Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3. 2 Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin	41
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian	42
Tabel 3. 4 Skala Likert.....	44
Tabel 3. 5 Pengukuran Kategori.....	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	52
Tabel 4. 3 Kategori Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	54
Tabel 4. 4 Distribusi Variabel Pengalaman Kerja.....	54
Tabel 4. 5 Distribusi Variabel Kepribadian	58
Tabel 4. 6 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4. 7 Validitas Variabel Pengalaman Kerja	65
Tabel 4. 8 Validitas Variabel Kepribadian.....	65
Tabel 4. 9 Validitas Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4. 10 Interval Kriteria Variabel	67
Tabel 4. 11 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas.....	67

Tabel 4. 12 Hasil SPSS Uji Regresi	68
Tabel 4. 13 Hasil SPSS Uji Regresi Koefesien Determinasi	70
Tabel 4. 14 Hasil Uji t	71
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Ekspor-Import Nonmigas, Januari 2022-Januari 2023.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	35

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara tropis memiliki kekayaan hutan berlimpah salah satunya adalah rotan yang dapat memberikan sumbangan besar terhadap perekonomian. Indonesia merupakan salah satu negara dengan penghasil rotan mentah terbesar di dunia, diperkirakan sebesar 80% bahan mentah rotan (Fitriyanti, 2018). Bahan baku rotan diseluruh dunia dihasilkan oleh Indonesia, sisanya dihasilkan oleh negara lain seperti: Vietnam, Philipina, dan negara-negara asia lainnya. Sebelum tahun 1986, Indonesia merupakan pengekspor bahan baku rotan terbesar di dunia, sedangkan industri pengolahan rotan nasional pada saat itu belum berkembang seperti saat ini. Namun setelah dikeluarkannya SK. Menteri Perdagangan No. 274/KP/X/1986 tentang larangan ekspor bahan baku rotan dan kemudian Peraturan Menteri Perdagangan No. 35/2011 berisi terkait Ketentuan Ekspor Rotan dan Produk Rotan, industri pengolahan rotan nasional mengalami perkembangan yang sangat pesat.

Badan Pusat Statistik (BPS) dalam websitenya menyatakan pada Januari 2023, eksport mengalami penurunan sebesar 6,36 persen dibandingkan dengan Desember 2022 (m-to-m). Penurunan tersebut, antara lain, dipengaruhi oleh faktor musiman, penurunan harga dan volume komoditas eksport unggulan. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar data grafik sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Ekspor-Import Nonmigas, Januari 2022-Januari 2023



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan nilai ekspor Indonesia Januari 2023 mencapai US\$22,31 miliar atau turun 6,36 persen dibanding ekspor Desember 2022. Dibanding Januari 2022 nilai ekspor naik sebesar 16,37 persen. Menurut provinsi asal barang, ekspor Indonesia terbesar pada Januari 2023 berasal dari Jawa Barat dengan nilai US\$3,07 miliar (13,75 persen), diikuti Kalimantan Timur US\$2,46 miliar (11,03 persen) dan Jawa Timur US\$2,00 miliar (8.96 persen).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Jawa Barat menyebutkan pada semester pertama tahun 2023, nilai ekspor furnitur rotan di Cirebon ini mencapai 14,6 juta dollar Amerika Serikat (AS) dan menjadi yang tertinggi dibandingkan daerah lainnya. Kabupaten Cirebon merupakan salah satu daerah penghasil produk rotan terbanyak di Indonesia, mulai dari perusahaan ekspor impor terbesar hingga pengrajin kelas menengah dan kebawah pun ada di Kabupaten Cirebon (Yusuff et al., 2022). Namun, angka ekspor produk rotan Indonesia mengalami penurunan jumlah ekspor pada tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022 yang tercatat mencapai US\$2,5 miliar. Merujuk pada data Himpunan Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia

(HIMKI), ekspor mebel per September 2023 hanya mencapai US\$1.29 miliar, turun dari tahun 2021 yang tercatat US\$1,86 miliar atau turun 30%. Hal ini diketahui akibat dari dampak perang Rusia-Ukraina.

Fenomena ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan perhatian lebih oleh pemerintah maupun pelaku industri bidang furnitur agar dapat membangun kembali khususnya kejayaan rotan Indonesia. Upaya yang dilakukan terkait pengembangan industri furnitur Indonesia saat ini pemerintah dan pelaku industri bidang furnitur harus fokus menjalankan lima kebijakan strategis dalam upaya pengembangan industri furnitur yang bisa berdaya saing. Kelima strategi tersebut, yakni: fasilitas ketersedian bahan baku, fasilitas ketersedian Sumber Daya Manusia (SDM) terampil, Fasilitas peningkatan pasar dan penguatan riset referensi pasar, Fasilitas peningkatan produktivitas, kapasitas, dan kualitas produk, Fasilitas iklim usaha kondusif, Peningkatan investasi. Selain kebijakan-kebijakan tersebut, pemerintah juga berusaha melalui pemberian fasilitas insentif perpajakan berupa keringanan potongan pajak dalam jumlah tertentu terhadap pajak penghasilan suatu usaha (*tax allowance*), serta kemudahan prosedur ekspor dan impor. Kemudian, seiring semakin tingginya *environmental awareness* dari konsumen furnitur, diharapkan dapat memacu pelaku industri untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan dalam produksi.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri furniture berbagai olahan dari bahan rotan yaitu CV. Mitratama Kreasindo Rattan. CV. Mitratama Kreasindo Rattan merupakan produsen dan eksportir segala macam furnitur rotan dengan kategori mebel rotan, mebel anyaman, seagrees, pelelah

pisang, kubu grey, eceng gondok, dan bahan lainnya yang dapat dicampur dengan rotan. CV. Mitratama Kreasindo Rattan juga memproduksi furnitur kayu/jati, furnitur metal kombinasi rotan, dan furnitur rotan sintetis aluminium. Didirikan sejak 2012 dan mengirimkan barang ke pasar Eropa, Rusia, dan Negara Timur Tengah. Berkududukan dan berkantor pusat di Jl. Siwelinggi No.7 Blok Sipalir Desa Bodesari Kec. Plumbon Kab. Cirebon 45155 dan memiliki pabrik yang terletak di Jl. Karangsari Blok Ngebei Desa Kertasari Kec. Weru Kab. Cirebon 45154. CV. Mitratama Kreasindo Rattan selalu berusaha membuat bisnis yang baik dan memberikan kepuasan semua pelanggan di dunia dengan produk yang berkualitas tinggi, harga terjangkau, dan kerja sama bisnis yang menguntungkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki CV. Mitratama Kreasindo Rattan harus selalu diperhatikan agar memiliki kualitas yang diinginkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu modal penting dalam mendukung suatu perusahaan untuk dapat bersaing dan mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan yang paling dibutuhkan tenaga maupun pikirannya (Adeba et al., 2022). Karyawan sebagai salah satu bentuk sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai alat, tapi merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki peranan sebagai motor penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Tentunya sumber daya manusia tersebut harus diatur dalam sebuah manajemen yang terarah, baik, dan sistematis untuk memperoleh kinerja yang diharapkan serta hasil yang maksimal (Wijonarko, 2021). Untuk melihat

bagaimana kondisi sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan dapat melakukan pengukuran melalui kinerja dari setiap karyawan.

Kinerja karyawan dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan (Waluyo et al., 2023). Menciptakan kinerja karyawan yang baik bukan hal yang tergolong mudah, karena faktanya masih banyak pekerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian dalam bekerja (Kirani, 2023). Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya bisa disiplin, berkepribadian baik, professional, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pada dasarnya dalam kondisi yang berbeda kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa jadi penurunan. Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan organisasi, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan (Ekhsan & Septian, 2021). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dapat ditunjukan dengan intensitas melaksanakan kewajiban sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari karyawan bagian *Accounting* perusahaan, hasil kinerja karyawan per 3 bulan terakhir salah

satunya yang diukur dari penerimaan hasil penjualan mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Rekap Hasil Penjualan Januari-Maret 2024

REKAP PENJUALAN TAHUN 2024				
Bulan		Januari	Februari	Maret
Jenis Produk	Produk 1	40.672,5	11.987,5	15. 176,5
	Produk 2	27.115	12.986	10.212
	Produk 3	13.557,5	11.326	-
	Produk 4	27.115	38.335	16.367,5
	Produk 5	19.763,5	16.389,5	5.401
	Produk 6	11.690	10.440	-
	Total (dalam dolar)	139.913,5	101.464	47.157
Total (dalam rupiah)		2.182.650.600,00	1.584.398.400,00	735.649.200,00

Sumber: CV. Mitratama Kreasindo Rattan, Diolah April 2024

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan adanya angka penurunan hasil penjualan cukup drastis yang diperoleh CV. Mitratama Kreasindo Rattan dalam waktu 3 bulan terakhir. Berdasarkan informasi yang diperoleh penurunan jumlah produksi dan hasil penjualan salah satunya dipicu adanya perubahan regulasi pengiriman barang ke luar negeri yang menghambat karena harus melewati agen negara ketiga dampak dari perang Rusia-Ukraina, Persaingan pasar, dan beberapa produk mengalami *return* sehingga penerimaan hasil penjualan mengalami penurunan dan belum maksimal. Oleh karena itu, semua karyawan harus melakukan penyesuaian dengan kondisi yang terjadi.

Kemampuan perusahaan untuk mengatasi sebuah tantangan yang terjadi yakni dengan memahami dan memperhatikan karyawan melalui kinerja masing-masing karyawan. Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan agar selalu melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi persaingan yang dari waktu ke waktu semakin ketat. Hal ini menunjukkan pentingnya optimalisasi kinerja dalam perusahaan dengan karyawan menjadi roda penggerak (Kirani, 2023). Selain dari hasil rekap penjualan untuk mengetahui kinerja karyawan di CV. Mitratama Kreasindo Rattan, maka dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Observasi Kinerja karyawan pada CV. Mitratama

Kreasindo Rattan

Aspek	Ketentuan	Hasil Observasi
Kualitas	Mampu menghasilkan produk berkualitas sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	Masih terdapat produk yang harus dilakukan perbaikan dan <i>finishing</i> ulang pada saat <i>quality control</i>
Kuantitas	Mampu mencapai jumlah produksi dan penjualan yang telah ditargetkan oleh perusahaan dengan tepat	Masih terdapat produk yang masih belum mencapai target produksi seperti kursi rotan dan berbagai

Aspek	Ketentuan	Hasil Observasi
		furniture anyaman rotan
Keahlian dan Keterampilan	Menguasai teknik pengolahan bahan baku hingga finishing seperti, pemotongan pembelahan, penghalusan, pelapisan, dll.	Masih ada karyawan yang belum terampil melakukan pekerjaan, contohnya terdapat produk gagal karena warna cat tidak sesuai dan penghalusan yang belum rapih
Kemampuan Membangun Hubungan	Mampu membangun hubungan yang positif dengan rekan bisnis, kolega, atasan, dan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung	Masih terdapat sebagian karyawan belum memiliki kedekatan antar rekan kerja atau divisi yang lain, seperti bagian produksi dengan <i>back office</i> karena hanya bertemu ketika ada keperluan.

Sumber: Data Primer, Diolah April 2024

Dari tabel 1.2 hasil observasi kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa masih terdapat kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo

Rattan belum mampu bekerja secara maksimal dan optimal. Secara kualitas, beberapa produk yang dihasilkan karyawan masih mengalami *return* mengakibatkan beberapa produk mengalami *finishing* ulang sehingga perlu dilakukan perbaikan produk rusak yang memerlukan waktu cukup lama untuk mencapai kualitas sesuai yang diinginkan. Secara kuantitas, masih terdapat target produksi yang belum mencapai kesesuaian jumlah produksi yang telah ditetapkan mengakibatkan target produksi mengalami keterlambatan seperti produk kursi rotan dan furniture anyaman rotan. Secara keahlian dan keterampilan masih terdapat karyawan yang belum terampil melakukan pekerjaan seperti kesalahan dalam hasil produksi contohnya warna cat tidak sesuai dan penghalusan yang belum rapih.

Berdasarkan uraian diatas hal ini mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang kurang optimal. Pihak pimpinan atau manajemen perlu memperhatikan karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dengan menilai kemampuan setiap karyawan sehingga sebuah perusahaan akan menjadi lebih baik.

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang sangat penting, hal ini dikarenakan tingkat pengelolaan yang baik dapat membuat proses pekerjaan akan semakin lebih mudah (Mahadiputra & Khairunnisah, 2023). Permasalahan kinerja karyawan secara umum berdampak pada kinerja yang buruk dan rendah. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Karles & Subandrio, 2023).

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau yang biasa dikenal sebagai pengalaman kerja. Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengalaman kerja karyawan (Karles & Subandrio, 2023). Pengalaman kerja karyawan sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan targetnya. Menurut penelitian yang dilakukan Sudarso dan Fadillah pada PT. Ching Luh Indonesia pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sudarso & Fadilah, 2023).

Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat melihat dari tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan pada suatu lapangan kerja tertentu (Karles & Subandrio, 2023). Berikut data pengalaman kerja karyawan berdasarkan lamanya bekerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan.

Tabel 1. 3 Masa Kerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo

Rattan

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Percentase (%)
1	0-1 tahun	9	18%
2	1-2 tahun	11	22%
3	2-3 tahun	17	34%
4	3-4 tahun	5	10%
5	>5 tahun	8	16%
	Total	50	100%

Sumber: CV. Mitratama Kreasindo Rattan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada jangka waktu 2-3 tahun paling banyak berada pada urutan pertama dengan jumlah 17 orang atau sekitar 34% dari seluruh total karyawan. Karyawan dengan jangka waktu 1-2 tahun sebanyak 11 orang berada pada urutan kedua. Berdasarkan informasi dari *staff accounting*, karyawan dengan masa kerja 2-3 tahun didominasi oleh karyawan yang berada di pabrik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan masih terdapat karyawan yang belum memiliki masa bekerja yang cukup lama artinya penguasaan pengetahuan serta keterampilan karyawan masih harus diperhatikan oleh perusahaan. Adapun pengalaman kerja menjadi salah satu hal penting bagi perusahaan untuk diperhatikan karena karyawan yang telah lama bekerja dibidang tersebut pasti telah banyak menghadapi berbagai masalah dan dipercaya akan memudahkan dalam menemukan solusi terbaik jika sewaktu-waktu masalah tersebut muncul kembali (Karles & Subandrio, 2023).

Selain lamanya bekerja atau pengalaman kerja, keberhasilan atau prestasi sangat bergantung pada orang yang bersangkutan. Ciri-ciri kepribadian yang positif membantu mencapai hasil yang baik, seperti disiplin, ketekunan, ketelitian, mampu bekerjasama, dan semangat yang luar biasa. Bakat dan minat sangat penting dalam dunia kerja. Meskipun demikian, kepribadian juga berperan dalam keberhasilan pekerjaan (Suharyat et al., 2023).

Pencapaian kinerja yang tinggi dan keberhasilan pekerjaan memerlukan beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dalam

perusahaan. Metode penggunaan psikologis dalam perusahaan terhadap kinerja ini salah satunya mencakup pendekatan terhadap kepribadian sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia yang terdiri dari individu memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini dapat menjadi tantangan bagi perusahaan untuk melakukan hal-hal yang dapat membantu menjalankan operasional perusahaan dengan lancar.

Adapun untuk mengetahui kepribadian karyawan CV. Mitratama Kreasindo Rattan, peneliti melakukan survey awal atau pra survey terhadap karyawan dengan menggunakan kuesioner, berikut hasil pra survey kepribadian pada karyawan CV. Mitratama kreasindo Rattan:

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Kepribadian pada Karyawan CV.

Mitratama Kreasindo Rattan

Pernyataan	Jawaban		Percentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Saya selalu ingin belajar hal-hal baru, mencobanya, dan memperluas pengetahuan saya.	11	6	64,71%	35,29%
Saya memperhatikan detail tugas pekerjaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar.	13	4	76,47%	23,53%
Saya merasa senang berada disekitar orang lain dan mampu bekerja secara kelompok.	8	9	47,06%	52,94%
Saya menghindari konflik dan berdebat dengan orang lain.	11	6	64,71%	35,29%
Saya merasa tenang dan tidak mudah stress	4	13	23,53%	76,47%
Rata-rata (%)		55,30%	44,70%	

Sumber: Data Primer, Diolah April 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan karyawan dengan jawaban “tidak” memiliki rata-rata 44,70%. Dapat dilihat dari beberapa indikator pernyataan tersebut dengan jumlah jawaban “tidak” tertinggi menjadi urutan pertama yaitu *neuroticism* atau kestabilan mengontrol stress yang menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan masih terdapat karyawan dengan tingkat *neuroticism* yang cukup tinggi sehingga peneliti beranggapan bahwa tingkat kontrol stress karyawan belum optimal yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepribadian karyawan CV. Mitratama Kreasindo Rattan masih perlu ditingkatkan dan diperhatikan. Namun, beberapa indikator kepribadian yang lain juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait kepribadian terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Karles, E. & Subandrio (2023) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika kepribadian baik maka kinerja karyawan akan baik. Namun terdapat perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrastuti, S. (2021) menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya ketidakkonsistensi antara pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, masih perlu adanya penelitian untuk melihat pengaruh kepribadian terhadap kinerja untuk ditemukan solusi terkait masalah yang terjadi.

Maka berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat ditarik identifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang masih belum maksimal dan optimal.
2. Terdapat beberapa produk yang dihasilkan karyawan masih mengalami *return* mengakibatkan *finishing* ulang sehingga perlu dilakukan perbaikan produk rusak untuk mencapai kualitas sesuai yang diinginkan
3. Keterlambatan jumlah hasil produksi untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
4. Terdapat karyawan yang belum terampil melakukan pekerjaan, contohnya terdapat kesalahan produksi karena warna cat tidak sesuai dan penghalusan yang belum rapih
5. Karyawan dengan masa kerja belum cukup lama masih perlu diperhatikan agar memiliki penguasaan keterampilan yang sesuai.
6. Tingkat mengontrol kestabilan (*neuroticism*) belum optimal yang mengakibatkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dengan luas permasalahan yang terjadi, keterbatasan waktu, agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam maka tidak semua masalah

yang telah di identifikasi akan di teliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dilakukan pada masalah kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan dan beberapa variabel yang mempengaruhi. Beberapa variabel dibatasi pada variabel Pengalaman Kerja (X1), Kepribadian (X2), Kinerja Karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan.
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan.
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana kepribadian dan pengalaman kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Praktisi

a) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada peneliti mengenai pentingnya seberapa besar pengaruh kepribadian dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, masukan dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan/manajemen CV. Mitratama Kreasindo Rattan dalam menjawab permasalahan yang dihadapi demi meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

c) Bagi Perusahaan lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pengalaman kerja dan kepribadian karyawan perusahaan tersebut.

2. Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca dan dapat menjadikan bahan rujukan bagi peneliti lainnya yang berminat untuk meneliti tema sejenis.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
1.	(Supriyati et al., 2021)	Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arifindo Mandiri Kabupaten Bungo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama bekerja, pengalaman kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Arifindo Mandiri Kabupaten Bungo
2.	(Yunita Leatemia, 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang banyak dapat menunjang pekerjaan pegawai BPS, hal ini akan menunjang pada kinerja pegawai
3.	(Kirani, 2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja di PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERO DA)	Hasil penelitian menunjukkan tinggi rendahnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong.
4.	(Gunawan, 2021)	Analisis Tingkat Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Hasil penelitian menunjukkan pada indikator pengalaman kerja yang saya peroleh selama masa kerja membuat hasil kerja saya

No	Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
		Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar	semakin berkualitas, itu menandakan bahwa karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar rata-rata mampu memperoleh hasil kerja yang berkualitas. Hal ini berarti jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang memumpuni dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.
5.	(Mursidah et al., 2023)	Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Cabang Makassar	Hasil penelitian menunjukkan banyak sedikitnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT BFI Finance Cabang Makassar yang terdiri dari indikator lama masa/waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance Cabang Makassar.
6.	(Simanullang, 2021)	Pengaruh Tipe Kepribadian The Big Five Model Personality terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Sipil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap kepribadian mempengaruhi kinerja ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja yang

No	Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
		Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan)	sangat terukur menuntut profesionalisme ASN dalam bekerja. Bekerja sesuai dengan rasa, keinginan hati dan bekerja dalam teamwork adalah unsur yang membuat motivasi kerja. Unsur tersebut sangat dipengaruhi oleh tipe kepribadian individu ASN.
7.	(Karles & Subandrio, 2023)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Kota Bengkulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan jika kepribadian baik maka kinerja karyawan juga baik.
8.	(Sudirman & Sugeng, 2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Supermarket Indometro Di Kota Metro	Hasil analisis diperoleh bahwa variabel kepribadian mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang meliputi indikator pikiran, perasaan dan tindakan.
9.	(Suharyat et al., 2023)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan Kepribadian seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki, dengan penempatan yang sesuai dengan bakat dan potensi akan dapat meningkatkan kinerja. Demikian pula di bidang kepribadian pekerjaan memberikan

No	Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
			kontribusi terhadap keberhasilan pekerjaan. Ini berhubungan dengan faktor kepribadian yang juga turut menentukan kesesuaian pekerjaan seseorang. Ada beberapa jenis pekerjaan yang sesuai dengan jenis orientasi kepribadiannya.
10.	(Adeba et al., 2022)	<i>The Influence of Work Experience and Personality Type on Employee Performance at PT. Telkom Witel Sukabumi</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja dan tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, artinya jika kepribadian dan pengalaman kerja yang dimiliki ideal maka kinerja karyawan akan meningkat

Sumber: Data Primer, Diolah Mei 2024

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kata kinerja terjemahan dari *performance* artinya penampilan kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002) adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu

yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2011) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Dessler, mengatakan kinerja adalah proses penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Mechtildis Yustina Dua Mete Jano et al., 2023)

Menurut Indrastuti (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan faktor-faktor yang menitikberatkan pada karakteristik pribadi karyawan, keterampilan, kemampuan berkomunikasi, dan sebagainya yang sering menjadi penilaian terhadap karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Lebih lanjut menurut Mursidah et al., (2023) kinerja karyawan sering Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, tetapi juga termasuk didalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan dengan tugas dan kriteria yang ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Gunawan, 2021) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

a. Diri Karyawan

Faktor terpenting yakni kecocokan karyawan dengan pekerjaannya. Harus diketahui minat, bakat, motivasi, Pendidikan, serta karakter karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui pelaksanaan psikotes dan tes aptitude selama proses penerimaan karyawan. Pengukuran kemampuan dasar, seperti keterampilan, kecepatan reaksi, dan sebagainya akan sangat berpengaruh.

b. Fisik

Faktor fisik ini mencakup metode kerja, cara kerja, lingkungan fisik, bahan serta peralatan kerja yang digunakan oleh karyawan. Seperti apakah pembagian kerja dilakukan dengan benar, pekerjaan yang berulang, kontrol pekerjaan yang dilakukan oleh mesin dan munculnya jemuhan dan stress yang biasanya berpengaruh terhadap kinerja.

c. Sosial dan Organisasi

Sosial dan organisasi juga berperan dalam kinerja karyawan. Hal ini meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem upah yang benar dan sesuai dengan aturan yang berlaku di Indonesia.

3. Indikator Kinerja

Menurut Kaswan (2012) dalam jurnal (Mechtildis Yustina Dua Mete Jano et al., 2023) mengembangkan enam kriteria primer untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkat atau sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. *Cost-effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap untung penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa

memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

Adapun menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam jurnal (Supriyati et al., 2021) pengukuran kinerja karyawan yang relevan melalui indikator-indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
- b. Kuantitas kerja, untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh karyawan.
- c. Pemanfaatan waktu, penggunaan waktu kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin.

2.2.2 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatannya

dalam bekerja selama periode waktu tertentu. Menurut Sutrisno (Supriyati et al., 2021) pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama pegawai tersebut bekerja pada perusahaan di tempat kerjanya.

Menurut Leatemia (2018) mendefinisikan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Menurut Foster (2011) pengertian pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksankannya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang selama bekerja juga terkait dengan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diukur dari masa kerja.

2. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kinerja

Menurut Hani T. Handoko (Leatemia, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup Pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

- b. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang
- c. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
- e. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

3. Dimensi Pengalaman Kerja

Pitri (2020) dan (Sartika, 2014) menjelaskan dimensi pengalaman kerja dari Foster bahwa ada beberapa dimensi untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu:

- a. Lama waktu/ masa kerja

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

- b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai.

- c. Tingkat keterampilan yang dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.

- d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

4. Indikator Pengalaman Kerja

Adapun indikator pengalaman kerja yang dikemukakan Foster dalam jurnal (Pitri, 2020; Sartika, 2014), sebagai berikut:

- a. Lama waktu/ masa kerja
 - 1) Lamanya bekerja di perusahaan
 - 2) Tingkat pengalaman sesuai dengan masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
 - 1) Tingkat memahami tugas
 - 2) Tingkat memahami pekerjaan
- c. Tingkat keterampilan yang dimiliki
 - 1) Tingkat pelaksanaan pekerjaan
 - 2) Tingkat keterampilan karyawan
- d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
 - 1) Tingkat penguasaan pekerjaan
 - 2) Tingkat penguasaan terhadap peralatana

2.2.3 Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Para psikolog cenderung mengartikan kepribadian sebagai suatu konsep dinamis yang mendeskripsikan pertumbuhan dan perkembangan seluruh sistem psikologis seseorang. Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi

dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya.

Kreitner dan Kinicki (Simanullang, 2021) kepribadian merupakan kombinasi karakteristik fisik dan kestabilan mental yang memberikan identitas individunya. Karakteristik tersebut juga termasuk bagaimana seseorang melakukan penglihatan, pemikiran, dan perasaan sebagai hasil interaksi genetic serta pengaruh lingkungan.

Sementara, menurut Wibowo (2013) bahwa kepribadian adalah seluruh cara yang dimiliki dimana seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu untuk menunjukkan atau mencerminkan kecenderungan indentias melalui pemikiran, perilaku dan emosi sebagai hasil perpaduan dari sumber genetik dan pengaruh lingkungan. Kepribadian akan menjadi gambaran atau tampilan individu sebagaimana dipersesikan oleh orang lain, keluarga maupun lingkungan termasuk lingkungan pekerjaan.

Teori sifat kepribadian yang paling sering digunakan dalam dunia kerja yaitu Teori Sifat Kepribadian “Model Lima Besar” atau “*Big Five Personality Traits Model*” yang dikemukakan oleh seorang Psikolog terkenal yaitu Lewis Goldberg. Teori Sifat Kepribadian Model Lima Besar tersebut terdiri dari lima model,

antara lain: *Openness To Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism.*

Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kepribadian seseorang, diantaranya adalah teori *The Big Five Personality*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan McCrae dan Costa “*The Big Five Personality*” dapat membedakan kepribadian berdasarkan usia, jenis kelamin, dan ras seseorang. Terkait sikap kepribadian, secara umum para peneliti lebih banyak mengakui dan menerima istilah penamaan *Five Factor Model of Personality*. Istilah *Big Five* adalah penemuan dimana setiap faktor memasukkan *trait-trait* yang lebih spesifik. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa *Big Five Personality* atau *Five Factors Model* (FFM) adalah suatu metode pendekatan yang selalu konsisten untuk menilai kepribadian dalam individu melalui analisis faktor kata sifat (Simanullang, 2021).

2. Faktor-faktor yang menentukan Kepribadian

Menurut Robbins (2008) kepribadian ditentukan oleh faktor-faktor, sebagai berikut:

a. Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot, dan reflex, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya

atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter adalah lingkungan dimana kita tumbuh dan dibesarkan, norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial.

3. Dimensi Kepribadian

Salah satu pendekatan yang dianggap universal dan mudah diterima dalam memahami kepribadian adalah *The Big Five*. Menurut Costa dan McCrae (Simanullang, 2021). *The Big Five* terdiri dari lima dimensi, yaitu:

a. *Openness to Experience* (Terbuka terhadap hal-hal baru)

Dimensi ini digambarkan sebagai dimensi yang berkaitan dengan imajinasi tinggi, peka, artistik, emosi yang kompleks, ingin tahu, nondogmatis dan lain-lain. Meskipun dimensi ini terlihat baik namun tidak selalu berkaitan dengan kesehatan mental yang baik.

b. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan sikap bertanggung jawab, hati-hati, teliti, terorganisir, andal, pekerja keras, disiplin diri, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, dan gigih. Namun, kepribadian ini digambarkan lebih rentan

terhadap gangguan kepribadian kompulsif dan kecenderungan untuk antisosial.

c. *Extraversion* (Tingkat Sosial)

Dimensi ini digambarkan sebagai sekumpulan sifat yang berhubungan erat dengan emosi positif seseorang seperti kegembiraan dan kesenangan. Selain itu dimensi ini berkaitan dengan kemampuan bersosialisasi, enerjik, aktif dan lain-lain.

d. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)

Dimensi ini digambarkan sebagai sifat yang hamper mirip dengan extraversion. Dimensi ini berkaitan dengan mudah percaya, simpatik, dan kooperatif. Orang yang memiliki agreeableness rendah memiliki kecenderungan untuk bersifat sinis, tidak peduli dan antagonis.

e. *Neuroticism* (Stabilitas emosional)

Dimensi ini digambarkan sebagai sifat-sifat terkait kecenderungan individu untuk mengalami tekanan psikologis misalnya kecemasan atau depresi.

4. Indikator Kepribadian

Adapun indikator kepribadian dalam penelitian ini yang relevan digunakan untuk mengukur kepribadian menurut Costa dan McCrae (Simanullang, 2021), sebagai berikut:

a. *Openness to Experience* (Terbuka terhadap hal-hal baru)

- 1) Penasaran dengan hal-hal baru
- 2) Imajinatif

- b. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)
 - 1) Terorganisir
 - 2) Disiplin diri
- c. *Extraversion* (Tingkat Sosial)
 - 1) Suka Berteman/Mudah bergaul
 - 2) Tegas bertanggung jawab
- d. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)
 - 1) Mudah Percaya
 - 2) Pikiran yang lembut
- e. *Neuroticism* (Stabilitas emosional)
 - 1) *Angry Hostility*
 - 2) Kerentanan

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2020) mengemukakan bahwa: “Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Maka secara teoritis harus dijelaskan antar variabel independent dengan dependen”

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk mempermudah penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu; Kinerja Karyawan (Y), variabel independen yaitu; Pengalaman Kerja (X1) dan Kepribadian (X2).

2.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Foster (2011) mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh

seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksankannya dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan (Supriyati et al., 2021) menunjukkan bahwa semakin lama bekerja, pengalaman kerja dapat berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Artinya apabila semakin lama bekerja, maka tingkat kinerja akan mengalami peningkatan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Kirani, 2023) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja karyawan.

H1: Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya.

Hasil penelitian yang dilakukan (Simanullang, 2021) menunjukkan sikap dan tipe kepribadian juga menjadi salah satu penentu akan jenis pekerjaan yang lebih cocok untuk dikerjakan karena menyangkut rasa dan kenyamanan. Artinya jika pegawai memiliki sikap dan kepribadian yang baik, maka kinerjanya juga akan baik dan begitu sebaliknya.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Sudirman & Sugeng, 2022) menunjukkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel kepribadian mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang meliputi indikator pikiran, perasaan dan tindakan.

H2: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

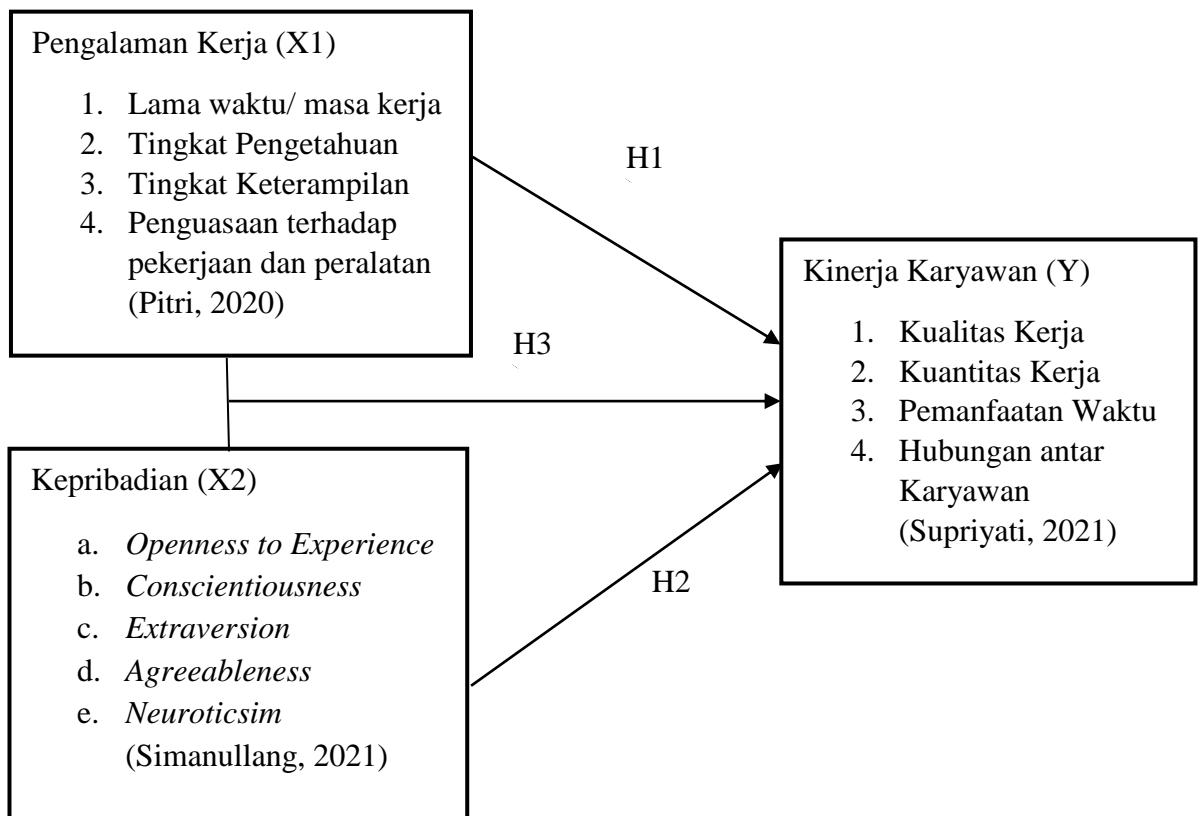
Hasil penelitian yang dilakukan (Karles & Subandrio, 2023) menunjukkan bahwa secara bersama pengalaman kerja dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan jika kepribadian baik maka kinerja karyawan juga baik.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Adeba et al., 2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, artinya jika kepribadian dan pengalaman kerja yang dimiliki ideal maka kinerja karyawan akan meningkat.

H3: Pengalaman kerja dan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian



2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2: Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3: Pengalaman Kerja dan Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan atau kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk mengungkapkan, menggambarkan, hingga menyimpulkan hasil pemecahan dari suatu masalah melalui cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya.

Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memcahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan masalah penelitian, namun dapat juga mengembangkan keilmuan yang dikaji. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui dan mengukur tentang pengaruh pengalaman kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan di CV. Mitratama Kreasindo Rattan. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam

penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari Pengalaman Kerja (X1) dan Kepribadian (X2), sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu Kinerja Karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Menurut Sugiyono (2020: 68) Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2020:69) Menguraikan variabel independen ialah variabel yang menjadi penyebab perubahan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja (X1) dan Kepribadian (X2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2020:69) menyebutkan variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini digunakan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dalam Penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
Pengalaman Kerja (X1) Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksankannya dengan baik. (Foster, 2011)	Lama waktu/ masa kerja	1. Lamanya bekerja di perusahaan 2. Tingkatan pengalaman sesuai dengan masa kerja karyawan	1,2	Likert
	Tingkat Pengetahuan	3. Tingkat memahami tugas 4. Tingkat memahami pekerjaan	3,4	
	Tingkat Keterampilan	5. Tingkat pelaksanaan kerja 6. Tingkat keterampilan karyawan	5,6	
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Pitri, 2020)	7. Tingkat penguasaan pekerjaan 8. Tingkat penguasaan terhadap peralatan	7.8	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
Kepribadian (X2) Kepribadian merupakan organisasi dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya (Robbins, 2008)	<i>Oppenes to Experience</i> (Terbuka terhadap hal-hal baru) <i>Conscientiousness</i> (Sifat Berhati-hati)	1. Penasaran dengan hal-hal baru 2. Imajinatif	1,2	Likert
	<i>Extraversion</i> (Tingkat Sosial)	3. Terorganisir 4. Disiplin diri	3,4	
	<i>Agreeableness</i> (Mudah Bersepakat)	5. Suka berteman/mudah bergaul 6. Tegas bertanggung jawab	5,6	
	<i>Neoruticsim</i> (Stabilitas Emosi) (Simanullang, 2021)	7. Mudah percaya 8. Pikiran yang lembut 9. <i>Angry Hostility</i> 10. Kerentanan	7,8	
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas	Kualitas Kerja	1. Kesesuaian hasil pekerjaan yang ditetapkan 2. Tingkat keterampilan	1,2	Likert
	Kuantitas Kerja	3. Pencapaian hasil kerja	3,4	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
seseorang serta kriteria yang di tetapkan. (Mathis & Jackson, 2002)		4. Pencapaian target		
	Pemanfaatan Waktu	5. Waktu pelaksanaa kerja 6. Ketepatan waktu	5,6	
	Hubungan antar Karyawan (Supriyati et al., 2021)	7. Kerjasama 8. Kekompakan	7,8	

Sumber: Data Primer, Diolah Mei 2024

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020: 126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan uraian tersebut, dalam penelitian ini yang dimaksud adalah karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan sebanyak 50 karyawan, dengan komposisi berdasarkan jabatan, sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan

Komposisi	Jabatan	Jumlah
Keterangan	Direktur	1
	HRD + Export	1
	Administrasi	1
	Kepala Produksi	1
	Quality Control	2
	Accounting	1
	Amplas	2
	Finishing	1
	Packing	1
	Expor Doc	1
	Gudang	1
	Karyawan Pabrik	37
Total		50

Sumber: Data Primer, Diolah Mei 2024

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2020: 127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2020: 128) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability* sampling.

Menurut Sugiyono (2020: 131) Metode sampel *nonprobability* peluang yang sama kepada setiap komponen atau anggota populasi untuk diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2020: 133) sampling jenuh didefinisikan sebagai sampel yang ketika jumlah ditambahkam, keterwakilannya tidak akan meningkat, sehingga tidak mempengaruhi nilai

infomasi yang dikumpulkan. Oleh sebab itu, sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 50 orang.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dimulai pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2024.

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Mitratama kreasindo Rattan. Beralamat di Jl. Karangsari Blok Ngebei Desa Kertasari Kec. Weru Kab. Cirebon 45154.

3.4.3 Jadwal Penelitian

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survey																								
2	Penyusunan Proposal Skripsi																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3																								
5	Revisi Bab 1-3																								
6	Sidang Uji Proposal																								
7	Penyebaran Kuesioner																								
8	Pengolahan Hasil Kuesioner																								
9	Penyusunan Bab 4-5																								
10	Sidang Skripsi																								

Sumber: Penulis

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020: 194) data dapat dikumpulkan dalam berbagai kondisi, dari berbagai sumber, dan dengan berbagai metode, sesuai dengan kondisinya, data dapat dikumpulkan dalam kondisi alamiah (*natural*) atau melalui survey, atau dalam kondisi lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik-teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, pra survey wawancara, kuesioner, dan gabungan ketiganya.

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono 2020:203).

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang meminta responden untuk menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. (Sugiyono 2020:199) mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi oleh responden, dilakukan dengan menyebar *form* kuesioner yang berisi

pertanyaan-pertanyaan meliputi penilaian Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penggunaan kuesioner adalah untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dan mendukung penelitian. Penelitian ini menggunakan model skala likert untuk mengukur variabel yang akan diukur. Variabel ini dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk membuat item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2020: 195).

Untuk mengukur variabel digunakan skala likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Tabel 3. 4 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
SS: Sangat Setuju	5
S: Setuju	4
N: Netral	3
TS: Tidak Setuju	2
STS: Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2020)

3.6 Teknik Analisis Data/Analisis Yang Digunakan

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiono 2020:206). Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Validitas, menurut Sugiyono (2020:175) validitas didefinisikan sebagai tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya. Sebuah instrument dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Sugiyono (2017:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Alpha Cronbach* dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Langkah-langkah metode *Alpha Cronbach*:

- Membuat tabel analisis butir
- Menghitung nilai total item pertanyaan
- Hitung nilai varian butir dan varian total
- Jumlahkan nilai varian butir

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- ri : Reliabilitas instrument
 a : Koefisien *Alpha Cronbach*
 k : Jumlah butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
 $\sum \sigma_t^2$: Jumlah varian total

Apabila telah di dapat nilai *alpha Cronbach* maka dapat dibuat kesimpulan, jika memberikan nilai *alpha Cronbach* $> 0,60$

maka varibael tersebut reliable. Jika nilai *alpha Cronbach* < 0,60 maka variable tersebut tidak reliable (Sugiyono 2017). Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. 5 Pengukuran Kategori

No	Kategori	Interval
1.	Sangat Rendah	0,00 – 1,99
2.	Rendah	0,20 – 0,399
3.	Sedang	0,40 – 0,599
4.	Tinggi	0,60 – 0,77
5.	Sangat Tinggi	0,80 – 1,000

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017) adalah analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel pengalaman kerja (X_1), kepribadian (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. maka persamaan analisis regresi berganda disajikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Pengalaman Kerja

- X2 = Kepribadian
 a = Bilangan Konstanta
 b1, b2 = Koefesien Regresi
 e = *Error*

3.6.3 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiono, 2017) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian ini terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

a. Koefesien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd : Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan
 XR^2 : Kuadrat koefesien korelasi

b. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2022) uji t digunakan untuk menguji tingkat dari pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable dependen. Uji ini dilakukan dengan langkah membandingkan t hitung

dengan t tabel dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha: 5\%$) maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Mengadakan pengujian bahwa hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan rumus t_{hitung} sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

t_{hitung} = distribusi t

n = Jumlah Sampel

r = Nilai korelasi parsial

Kemudian hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel, dengan ketentuan yang akan peneliti tampilkan yaitu sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikan:

- a) Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, H_a ditolak.
- b) Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, H_a diterima.

2. Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel:

- a) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variable independen secara bersamaan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017). Rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefesien korelasi ganda

K : Jumlah Variabel Independen

N : Jumlah anggota sampel

Untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau H_a diterima yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $Sig f < alpha (5\%)$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $Sig f > alpha (5\%)$ atau nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan yang meliputi Pengalaman Kerja dan Kepribadian. Untuk melihat hasil penelitian ini, responden yang diambil sebanyak 50 karyawan CV. Mitratama Kreasindo Rattan. Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan identitas, Jenis Kelamin dan Jabatan.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, karakteristik responden pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan adalah sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis

Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
Laki-Laki	31	62%
Perempuan	19	38%
TOTAL	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini dari laki-laki berjumlah 31 orang atau 62% dan perempuan berjumlah 19 orang atau 38%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Mitratama Kreasindo Rattan didominasi laki-laki dengan jumlah 31 orang. Hal ini dikarenakan peran laki-laki dapat

lebih diandalkan dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan rotan. Perusahaan rotan seringkali membutuhkan tenaga fisik yang cukup kuat seperti membelah rotan, membentuk rangka, dan mengangkat barang berat. Dalam keterampilan kerajinan tangan seperti menganyam dan memahat sering dianggap sebagai pekerjaan perempuan. Namun, pekerjaan rotan lebih kompleks dan membutuhkan keterampilan khusus seperti penguasaan peralatan yang digunakan dalam pembuatan produk rotan seringkali besar dan berat, sehingga membutuhkan kekuatan fisik yang lebih besar. Laki-laki cenderung memiliki akses yang lebih mudah terhadap peralatan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi (orang)	Persentase
Direktur	1	2%
HRD + Export	1	2%
Administrasi	1	2%
Kepala Produksi	1	2%
Quality Control	2	4%
Accounting	1	2%
Amplas	2	4%
Finishing	1	2%
Packing	1	2%
Expor Doc	1	2%
Gudang	1	2%
Karyawan Pabrik	37	74%
TOTAL	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jabatan karyawan sebagai Direktur sebanyak 1, sebagai HRD + Export

sebanyak 1, sebagai Administrasi sebanyak 1, sebagai Kepala Produksi sebanyak 1, sebagai Quality Control sebanyak 2, Sebagai Accounting sebanyak 1, Sebagai Karyawan Amplas sebanyak 2, Sebagai Finishing sebanyak 1, sebagai Packing sebanyak 1. Sebagai Expor Doc sebanyak 1, Sebagai Gudang sebanyak 1, dan sebagai Karyawan Pabrik sebanyak 37. Disimpulkan bahwa karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan didominasi oleh karyawan pabrik sebanyak 37 karyawan atau 74%. Hal ini dikarenakan perusahaan rotan sangat bergantung pada karyawan dengan keterampilan tangan untuk memproses bahan mentah menjadi produk jadi. Proses produksi ini membutuhkan banyak tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam berbagai tahap, mulai dari persiapan bahan baku, pengolahan, hingga *finishing*.

4.2 Deskriptif Variabel

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul, pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan, dimana jumlah 50 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1-5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, sesuai tingkat rata-rata akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi bobot ke-5 dan rata-rata terendah bobot ke-1, adapun bobot kategorisasi dalam interval sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Kategori Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Rata-rata Skor	Kriteria
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,41 - 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2013)

Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya ditarik kesimpulan. Semua interval yang digunakan adalah variabel Pengalaman Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Karyawan dikategorikan sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 50 karyawan di CV. Mitratama Kreasindo Rattan. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel Pengalaman Kerja (X1):

Tabel 4. 4 Distribusi Variabel Pengalaman Kerja

Variabel X1									
Pengalaman Kerja									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Skor	Mean	Kriteria
1.	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini membantu memudahkan saya dalam bekerja	15	23	10	2	0	201	4,02	Baik

Variabel X1									
Pengalaman Kerja									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Skor	Mean	Kriteria
2.	Selama bekerja, saya hampir tidak melakukan kesalahan	16	22	11	1	0	203	4,06	Baik
3.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan	14	25	10	1	0	202	4,04	Baik
4.	Pengetahuan yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	10	26	12	2	0	194	3,88	Baik
5.	Saya memiliki keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan	5	21	15	7	2	170	3,40	Cukup Baik
6.	Keterampilan yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	15	22	11	2	0	200	4,00	Baik
7.	Saya sudah memiliki penguasaan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan	5	20	16	7	2	169	3,38	Cukup Baik

Variabel X1									
Pengalaman Kerja									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Skor	Mean	Kriteria
8.	Saya sudah mampu menguasai peralatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan	13	24	9	2	2	194	3,88	Baik
	Total	93	183	94	24	6			
	Total Rata-rata Skor							3,83	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Kepribadian dengan perincian sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 6
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 24
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (cukup) sebanyak 94
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebanyak 183
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 93

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukan hasil rekapitulasi distribusi frekuensi variabel Pengalaman Kerja (X1), dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pengalaman kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar **(3,83)** dan masuk dalam interval kategori baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel pengalaman kerja cenderung baik. Sementara jika dilihat dari nilai tertinggi didapat sebesar **(4,06)** dan masuk dalam interval kategori baik, yang terdapat pada pernyataan **(Selama bekerja, saya hampir tidak melakukan kesalahan)**. Hal ini menunjukan bahwa karyawan merasa dan mengakui bahwa dalam pekerjaan hampir tidak melakukan kesalahan. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar **(3,38)** dan masuk dalam interval kategori cukup baik, yang terdapat pada pernyataan **(Saya sudah memiliki penguasaan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan)**. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki kriteria yang harus dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan yang maksimal seperti penguasaan pekerjaan, peralatan kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan demikian perusahaan masih harus melakukan pemantauan dan evaluasi terkait hal tersebut. Hal ini dapat membantu memahami kemajuan dan kinerja karyawan, mempelajari dan memberikan masukan bagi praktik di masa depan. Oleh karena itu, hal ini memiliki peran penting yang memungkinkan pengalaman kerja berkembang dan meningkat seiring berjalannya waktu.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 50 karyawan di CV. Mitratama Kreasindo Rattan. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel Kepribadian (X2):

Tabel 4. 5 Distribusi Variabel Kepribadian

Variabel X2									
Kepribadian									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Skor	Mean	Kriteria
1.	Saya adalah seseorang yang suka bertanya	9	32	7	2	0	198	3,96	Baik
2.	Saya adalah seseorang yang kreatif	14	23	10	1	2	196	3,92	Baik
3.	Saya adalah seseorang yang terorganisir dengan baik	11	25	8	5	1	190	3,80	Baik
4.	Saya adalah seseorang yang tidak suka menunda-nunda	5	12	24	5	4	159	3,18	Cukup Baik
5.	Saya merasa senang berada disekitar orang banyak	10	26	13	1	0	195	3,90	Baik
6.	Saya merasa senang diberi tanggung jawab	13	35	2	0	0	211	4,22	Sangat Baik
7.	Saya adalah seseorang yang mudah percaya	14	24	9	2	1	198	3,96	Baik
8.	Saya adalah seseorang yang mudah bersimpati pada orang lain	16	25	8	1	0	206	4,12	Baik

Variabel X2										
Kepribadian										
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Skor	Mean	Kriteria	
9.	Saya adalah seseorang yang tidak mudah tersinggung	6	23	16	4	1	179	3,58	Baik	
10.	Saya adalah seseorang yang dapat mengatasi stress	10	26	13	1	0	195	3,90	Baik	
Total		108	251	110	22	9				
Total Rata-rata Skor								3,85	Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Kepribadian dengan perincian sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 9
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 22
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (cukup) sebanyak 110
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebanyak 251
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 108

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukan hasil rekapitulasi distribusi frekuensi variabel Kepribadian (X2), dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kepribadian memperlihatkan indeks rata-rata sebesar **(3,85)** dan masuk dalam interval kategori baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel kepribadian cenderung baik. Sementara jika dilihat dari nilai tertinggi didapat sebesar **(4,22)** dan masuk dalam interval kategori sangat baik, yang terdapat pada pernyataan **(Saya merasa senang diberi tanggung jawab)**. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mengakui dan merasa senang apabila diberi tanggung jawab. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar **(3,18)** dan masuk dalam interval kategori cukup baik, yang terdapat pada pernyataan **(Saya adalah seseorang yang tidak suka menunda-nunda)**. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak suka menunda-nunda dalam bekerja dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya. Namun, masih terdapat karyawan yang suka menunda-nunda dalam bekerja dan belum mampu memanfaatkan waktu dengan baik. Dengan demikian perusahaan masih harus melakukan pemantauan dan evaluasi terkait hal tersebut. Hal ini dapat membantu memahami kemajuan dan kinerja, mempelajari dan memberikan masukan bagi praktik di masa depan. Oleh karena itu, hal ini memiliki peran penting yang memungkinkan kepribadian berkembang dan meningkat seiring berjalannya waktu.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 50 karyawan di CV. Mitratama Kreasindo Rattan. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4. 6 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Y									
Kinerja Karyawan									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Skor	Mean	Kriteria
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan	19	24	7	0	0	212	4,24	Sangat Baik
2.	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan	15	25	9	1	0	204	4,08	Baik
3.	Saya dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan	10	26	13	1	0	195	3,90	Baik
4.	Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	20	23	6	1	0	212	4,24	Sangat Baik
5.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan	10	26	13	1	0	195	3,90	Baik

Variabel Y									
Kinerja Karyawan									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Total Skor	Mean	Kriteria
	pekerjaan								
6.	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas	19	26	4	1	0	213	4,26	Sangat Baik
7.	Saya selalu menjalin kerjasama antar rekan kerja dengan baik	19	26	4	1	0	213	4,26	Sangat Baik
8.	Saya selalu kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja	16	25	8	1	0	206	4,12	Baik
Total		128	201	64	7	0			
Total Rata-rata Skor								4,12	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Kinerja Karyawan dengan perincian sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebanyak 0
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebanyak 7

3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (cukup) sebanyak 64
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebanyak 201
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebanyak 128

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukan hasil rekapitulasi distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan memperlihatkan indeks rata-rata sebesar **(4,12)** dan masuk dalam interval kategori baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel kinerja karyawan cenderung baik. Sementara jika dilihat dari nilai tertinggi didapat sebesar **(4,26)** dan masuk dalam interval kategori sangat baik, yang terdapat pada pernyataan **(Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas)** dan **(Saya selalu menjalin kerjasama antar rekan kerja dengan baik)**. Hal ini menunjukan bahwa karyawan merasa sudah tepat dalam memanfaatkan waktu bekerja dan dapat menjalin hubungan kerjasama dengan baik. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar **(3,90)** dan masuk dalam interval kategori baik, yang terdapat pada pernyataan **(Saya dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan)**. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa sudah dapat mencapai hasil kerja dengan baik dan sesuai. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang belum mampu

mencapai hasil kerja dengan baik dan sesuai. Dengan demikian perusahaan masih harus melakukan pemantauan dan evaluasi terkait hal tersebut. Hal ini dapat membantu memahami kemajuan dan kinerja, mempelajari dan memberikan masukan bagi praktik di masa depan. Oleh karena itu, hal ini memiliki peran penting yang memungkinkan kinerja karyawan berkembang dan meningkat seiring berjalannya waktu.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas ini peneliti memberikan kuesioner kepada semua responden dengan memberikan butir pernyataan dimana dasar keputusan yang diambil adalah hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid. Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka $df = 50 - 2 = 48$. Maka r tabel yang diperoleh adalah 0,2787.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 22, dan menghasilkan nilai r hitung setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,760	0,2787	Valid
X1.2	0,481	0,2787	Valid
X1.3	0,733	0,2787	Valid
X1.4	0,412	0,2787	Valid
X1.5	0,613	0,2787	Valid
X1.6	0,753	0,2787	Valid
X1.7	0,632	0,2787	Valid
X1.8	0,506	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka kuesioner tentang pengalaman kerja yang terdiri dari 8 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai r hitung tiap item pernyataan lebih besar dari r tabel pada taraf 5% yaitu sebesar 0,2787. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 4. 8 Validitas Variabel Kepribadian

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,514	0,2787	Valid
X2.2	0,653	0,2787	Valid
X2.3	0,557	0,2787	Valid
X2.4	0,490	0,2787	Valid
X2.5	0,492	0,2787	Valid
X2.6	0,373	0,2787	Valid
X2.7	0,688	0,2787	Valid
X2.8	0,442	0,2787	Valid
X2.9	0,611	0,2787	Valid
X2.10	0,492	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka kuesioner tentang kepribadian yang terdiri dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan

valid, karena nilai r hitung tiap item pernyataan lebih besar dari r tabel pada taraf 5% yaitu sebesar 0,2787. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,492	0,2787	Valid
Y.2	0,519	0,2787	Valid
Y.3	0,610	0,2787	Valid
Y.4	0,642	0,2787	Valid
Y.5	0,610	0,2787	Valid
Y.6	0,730	0,2787	Valid
Y.7	0,730	0,2787	Valid
Y.8	0,523	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka kuesioner kinerja karyawan yang terdiri dari 8 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai r hitung tiap item pernyataan lebih besar dari r tabel pada taraf 5% yaitu sebesar 0,2787. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Konsep dalam reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang bersifat tetap terpercaya. Pada dasarnya, uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat atau taraf signifikan dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai Cronbach's Alpha > r tabel maka instrumen itu dikatakan reliabel

Tabel 4. 10 Interval Kriteria Variabel

No	Kategori	Interval
1.	Sangat Rendah	0,00 – 1,99
2.	Rendah	0,20 – 0,399
3.	Sedang	0,40 – 0,599
4.	Tinggi	0,60 – 0,77
5.	Sangat Tinggi	0,80 – 1,000

Sumber: Sugiyono (2017)

Mengacu pada tabel 4.10 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan komputer berbasis SPSS 22. Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel:

Tabel 4. 11 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Pengalaman Kerja	0,755	Tinggi
Kepribadian	0,722	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,753	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah Pengalaman Kerja (X1) = 0,755, Kepribadian (X2) = 0,722, dan Kinerja Karyawan (Y) = 0,753. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, apabila nilai cronbach alpha $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel X1 $0,755 > 0,05$, maka instrument Pengalaman Kerja dinyatakan reliable dengan kriteria "Tinggi". Variabel X2 $0,722 > 0,05$ maka instrument Kepribadian dinyatakan reliable dengan kriteria "Tinggi". Dan variabel Y $0,753 > 0,05$ maka instrument Kinerja Karyawan dinyatakan reliable dengan kriteria 'Tinggi'. Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas pada variabel

Pengalaman Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel dinyatakan reliable dengan kategori kriteria “Tinggi” dikarenakan masuk dalam interval kategori 0,60 – 0,77.

Hasil dari uji reabilitas pada tabel di atas menunjukkan variabel Pengalaman Kerja, Kepribadian dan Kinerja Karyawan masuk dalam interval kriteria tinggi, hal ini berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independent (Pengalaman Kerja dan Kepribadian) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi berganda di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil SPSS Uji Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.180	3.177		2.889	.006
X1	.299	.096	.361	3.105	.003
X2	.380	.092	.481	4.137	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.12 output analisis regresi di atas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$Y = 9,180 + 0,299 + 0,380$. Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan di atas nilai konstanta (a) adalah 9,180 yang berarti jika variabel Pengalaman Kerja dan Kepribadian mempunyai nilai = 0 maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 9,180.
- 2) Nilai koefesien regresi variabel Pengalaman Kerja (X1) adalah 0,299 yang berarti jika variabel Pengalaman Kerja meningkat 1 kali maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,299.
- 3) Nilai koefesien regresi variabel Kepribadian (X2) adalah 0,380 yang berarti jika variabel Kepribadian meningkat 1 kali maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,380.

4.4.2 Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Analisis Koefesien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Kepribadian (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil dari uji koefesien determinasi.

Tabel 4. 13 Hasil SPSS Uji Regresi Koefesien

Determinasi				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.530	2.403

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil output *model summary* diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,549 cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,741^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,549$$

Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 54,9%. Sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji t adalah sebagai berikut:

H_0 : Di Tolak Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

H_a : Diterima Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

$$T_{tabel} = df = n-k = (df = 50-2 = 48) ==> 2,010$$

Berikut adalah hasil output dari uji t:

Tabel 4. 14 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.180	3.177		2.889	.006
X1	.299	.096	.361	3.105	.003
X2	.380	.092	.481	4.137	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

1) Hasil pengujian pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai t hitung variabel X1 sebesar 3,105 dan t tabel sebesar 2,010 sehingga dapat disimpulkan bahwa $3,105 > 2,010$ serta diperoleh nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima. Jadi variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Hasil pengujian pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan:

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai t hitung variabel X2 sebesar 4,137 dan t tabel sebesar 2,010 sehingga dapat disimpulkan bahwa $4,137 > 2,010$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_a diterima. Jadi variabel Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan). Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji f adalah sebagai berikut:

H_0 : Di Tolak Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

H_a : Diterima Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Berikut adalah hasil output dari uji F:

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	330.660	2	165.330	28.637	.000 ^b
Residual	271.340	47	5.773		
Total	602.000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4,15 diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 28,637 dan nilai F tabel sebesar 2,798 dengan membandingkan nilai F hitung > F tabel, maka dapat diketahui $28,637 > 2,798$ menunjukan bahwa variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja dan Kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan di CV. Mitratama Kreasindo Rattan. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,00 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja dan Kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan di CV. Mitratama Kreasindo Rattan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-

tugas suatu pekerjaan dan telah melaksankannya dengan baik. (Foster, 2011).

Pengalaman Kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh karyawan akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu. Pengalaman Kerja yang sudah dimiliki karyawan membuat karyawan bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa Pengalaman kerja yang baik dan optimal dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian di atas menunjukan secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil Uji Hipotesis terbukti bahwa pengujian H1 Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika Pengalaman Kerja yang dimiliki karyawan semakin baik dan ideal maka karyawan akan bekerja lebih baik sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

Penelitian terdahulu juga menunjukan adanya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kirani, 2023) menunjukan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV.

Mitratama Kreasindo Rattan

Kepribadian merupakan organisasi dinamis dan sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya. (Robbins, 2008)

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang penting dimiliki oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja meskipun kepribadian antar individu berbeda-beda. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan harus dapat mengontrol stabilitas emosi diri, bersikap patuh, bertanggung jawab, memiliki keterbukaan, dan harus bersikap sopan santun kepada seluruh rekan kerja.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan secara parsial Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil Uji Hipotesis terbukti bahwa pengujian H2 Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika Kepribadian yang dimiliki karyawan semakin baik maka karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sudirman; Sugeng, 2022) menunjukkan

hasil analisis diperoleh bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan secara simultan Pengalaman Kerja dan Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan hasil Uji Hipotesis terbukti bahwa pengujian H3 terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika pengalaman kerja dan kepribadian yang dimiliki karyawan semakin ideal dan baik maka karyawan akan bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Adeba et al., 2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, artinya jika kepribadian dan pengalaman kerja yang dimiliki ideal maka kinerja karyawan akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mitratama Kreasindo Rattan, maka kesimpulan yang didapat dari hasil yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan
2. Terdapat pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan
3. Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Pengalaman Kerja dan Kepribadian. Tentu saja saran yang diajukan ini perlu mendapat kajian dari pihak CV. Mitratama Kreasindo Rattan maupun peneliti agar menjadi hal positif. Beberapa saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Pengalaman Kerja

- 1) CV. Mitratama Kreasindo Rattan sebaiknya melakukan identifikasi GAP keterampilan karyawan seperti melakukan

analisis terhadap setiap tugas yang ada pada setiap posisi dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi dengan tepat dimana karyawan mengalami kesulitan.

- 2) CV. Mitratama Kreasindo Rattan sebaiknya melakukan pengembangan sistem pendukung pekerjaan seperti membuat standar operasional prosedur (SOP) dengan lebih baik yang jelas dan mudah dipahami untuk setiap tugas didukung dengan menyediakan buku panduan yang lengkap berisi informasi tentang produk, bahan baku, dan proses produksi.
- 3) CV. Mitratama Kreasindo Rattan sebaiknya melakukan pelatihan *On-the-Job* seperti *Mentoring* dan *Job Rotation* baik dengan menggabungkan karyawan baru dengan karyawan yang berpengalaman maupun merotasikan tugas karyawan untuk memberikan pemahaman yang lebih luas tentang proses produksi.
- 4) Akan lebih baik jika CV. Mitratama Kreasindo Rattan merancang program pelatihan kerja yang efektif bagi karyawan seperti pelatihan teknis dan pelatihan *soft skills*.

b. Variabel Kepribadian

- 1) CV. Mitratama Kreasindo Rattan sebaiknya melakukan evaluasi kerja secara berkala terkait tugas dan lingkungan kerja dengan menganalisis beban kerja setiap karyawan untuk memastikan tidak ada yang terlalu berat serta memeriksa apakah lingkungan kerja mendukung produktivitas atau tidak.

- 2) Akan lebih bagus jika CV. Mitratama menggunakan visualisasi seperti papan tugas atau grafik untuk membantu karyawan memvisualisasikan kemajuan pekerjaan.
- 3) CV. Mitratama Kreasindo Rattan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan pengakuan atau *reward* atas prestasi yang dicapai serta dapat memberikan intensif atau bonus untuk memotivasi karyawan.
- 4) CV. Mitratama Kreasindo Rattan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang terbuka sehingga karyawan merasa nyaman untuk berbicara antar rekan kerja.
- 5) Akan lebih baik jika CV. Mitratama Kreasindo Rattan dapat mendorong kerja sama tim untuk menciptakan sinergi dan saling mendukung.

c. Variabel Kinerja Karyawan

- 1) CV. Mitratama Kreasindo Rattan sebaiknya melakukan pengembangan standar operasional prosedur (SOP) secara detail sehingga setiap definisi tugas dapat mudah dipahami.
- 2) CV. Mitratama Kreasindo Rattan dapat melakukan peningkatan keterampilan seperti pelatihan terfokus, *mentoring*, dan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan melalui kursus atau pelatihan.
- 3) Akan lebih baik jika CV. Mitratama Kreasindo Rattan dapat memberikan dan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang positif.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis koefesien determinasi, pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan menunjukan angka 54,9%. Hal ini menggambarkan masih terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.
- b. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya perlu melakukan pengkajian dan pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan metode penelitian dengan cara wawancara terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada kuesioner dengan jawaban yang telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeba, R. C., Mulia Z, F., & Komariah, K. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan (Studi SDM Pada: PT. Telkom Witel Sukabumi). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1642–1649. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2475>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Fitriyanti, K. (2018). Identifikasi jenis-jenis rotan pada home industry di Desa Waitatiri Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Agrohut*, 9(1), 32–36.
- Foster, B. (2011). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Kansius.
- Gunawan, H. (2021). Analisis Tingkat Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 70–80. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i1.171>
- Karles, E., & Subandrio, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 155–162. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4439>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Mahadiputra, B. O., & Khairunnissah, N. A. (2023). Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System Pada Karyawan Pegadaian Cabang Lombok Utara. *Business Management*, 2(2), 135–141.

<https://doi.org/10.58258/bisnis.v2i2.6499>

Mathis, R. L. dan J. H. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat.

Mechtildis Yustina Dua Mete Jano, Imanuel Wellem, & Maria M. Mone. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 71–89. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i2.45>

Mursidah, M., Susianah, S., & Albar, E. (2023). Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Cabang Makassar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 245. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.734>

Pitri, T. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.

Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sartika, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1), 54–65.

Simanullang, T. (2021). Pengaruh Tipe Kepribadian the Big Five Model Personality Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Kajian Studi Literatur Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 747–753. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.634>

Sudarso, A. P., & Fadilah, S. N. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ching Luh Indonesia. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(3), 506. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i3.33058>

Sudirman;Sugeng. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Supermarket Indometro Di Kota Metro. *Jurnal Manajemen*, 2(8.5.2017). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Suharyat, Y., Kristian Sumual, A., Yudaningsih, N., Pangemanan, MM, D. A. S., & Wulandari, P. (2023). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(1), 51–61. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i1.195>
- Supriyati, S., Amran, A., & Herawati, H. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arifindo Mandiri Kabupaten Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 42. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i2.158>
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 520–530. <https://doi.org/10.29407/jsp.v6i2.91>
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wijonarko, G. (2021). Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia. *Teknika*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>
- Yunita Leatemia, S. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.30598/manis.1.2.1-10>
- Yusuff, A. A., Judianto, O., Satya, S., & Wardhana, M. (2022). KERANJANG DEKORASI RUMAH TINGGAL DARI LIMBAH ROTAN (studi kasus Kabupaten Cirebon). *Senada*, 5, 48–52.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MITRATAMA KREASINDO RATTAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu. Saudara/i

Hal: Pengisian Kuisioner

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Cirebon pada Jurusan Manajemen SDM dengan ini saya mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitratama Kreasindo Rattan**”.

Maka dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk berkenan mengisi kuisioner ini. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, Saudara/i yang turut berpatisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Cirebon, Mei 2024

Peneliti

Suhandra

IDENTITAS RESPONDEN

(Beri Tanda ✓ pada kotak jawaban)

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Jabatan : _____

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

(Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda ✓ pada pilihan jawaban yang tersedia)

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

X1. PENGALAMAN KERJA (*WORK EXPERIENCE*)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Lama waktu/ masa kerja						
1.	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini membantu memudahkan saya dalam bekerja					
2.	Selama bekerja, saya hampir tidak melakukan kesalahan					
Tingkat pengetahuan						
3.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan					
4.	Pengetahuan yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
Tingkat keterampilan						
5.	Saya memiliki keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan					
6.	Keterampilan yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan					

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
7.	Saya sudah memiliki penguasaan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan					
8.	Saya sudah mampu menguasai peralatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan					

X2. KEPERIBADIAN (PERSONALITY)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
<i>Oppenness to experience</i>						
1.	Saya adalah seseorang yang suka bertanya					
2.	Saya adalah seseorang yang kreatif					
<i>Conscientiousness</i>						
3.	Saya adalah seseorang yang terorganisir dengan baik					
4.	Saya adalah seseorang yang tidak suka menunda-nunda					
<i>Extraversion</i>						
5.	Saya merasa senang berada disekitar orang banyak					
6.	Saya merasa senang diberi tanggung jawab					
<i>Agreeableness</i>						
7.	Saya adalah seseorang yang mudah percaya					
8.	Saya adalah seseorang yang mudah bersimpati pada orang lain					
<i>Neuroticism</i>						
9.	Saya adalah seseorang yang tidak mudah tersinggung					
10.	Saya adalah seseorang yang dapat mengatasi stres					

Y. KINERJA KARYAWAN (*EMPLOYEE PERFORMANCE*)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas Kerja						
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan					
4.	Saya selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Pemanfaatan waktu						
5.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan					
6.	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas					
Hubungan antar karyawan						
7.	Saya selalu menjalin kerjasama antar rekan kerja dengan baik					
8.	Saya selalu kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja					

HASIL TABULASI KUESIONER

PENGALAMAN KERJA (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	5	4	3	3	3	5	3	3	29
2	4	5	4	2	4	4	3	1	27
3	5	3	5	4	4	5	4	5	35
4	4	5	5	4	2	3	2	5	30
5	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	5	4	4	3	4	3	4	31
8	4	4	4	5	4	4	4	4	33
9	5	5	5	4	5	5	5	5	39
10	4	5	4	4	4	4	4	4	33
11	4	5	4	5	4	4	4	4	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	4	4	3	4	5	4	4	33
15	4	4	5	4	3	4	3	5	32
16	4	5	4	5	3	4	3	4	32
17	4	4	4	3	4	4	4	4	31
18	5	5	4	5	3	5	3	4	34
19	5	4	5	4	5	5	5	5	38
20	3	5	4	3	4	3	4	4	30
21	5	5	3	5	3	5	3	3	32
22	5	3	5	4	2	5	2	5	31
23	5	4	5	5	2	5	2	5	33
24	5	5	4	4	3	5	3	4	33
25	3	4	4	4	3	3	3	4	28
26	4	3	5	3	3	4	3	5	30
27	5	4	5	4	2	5	2	5	32
28	4	4	4	3	4	4	4	4	31
29	4	5	5	5	1	4	1	5	30
30	3	3	4	3	4	3	4	4	28
31	4	4	5	3	2	4	2	5	29
32	5	2	4	4	4	5	4	4	32
33	2	4	2	4	2	2	2	2	20
34	3	5	4	4	4	3	4	4	31
35	4	4	3	3	1	4	1	3	23

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
36	2	3	4	4	4	2	4	4	27
37	4	4	3	5	3	4	3	3	29
38	3	3	3	3	2	3	2	3	22
39	3	3	3	2	3	3	3	3	23
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	5	4	4	4	1	30
42	3	3	3	3	3	3	3	4	25
43	5	5	5	5	5	5	5	3	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	3	3	3	4	3	3	3	4	26
46	4	4	4	4	4	4	4	3	31
47	4	4	4	3	4	4	4	5	32
48	5	5	5	4	5	5	5	4	38
49	3	3	3	4	3	3	3	2	24
50	3	3	3	4	3	3	3	3	25

KEPRIBADIAN (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	37
2	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	40
3	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	42
4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	39
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
6	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	42
9	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
11	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	36
14	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	40
15	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	39
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
17	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	40
18	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
19	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	41
20	5	3	4	2	3	5	3	4	4	3	36

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
21	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	45
22	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
23	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	44
24	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	2	5	3	4	4	5	3	3	37
27	5	5	3	3	4	5	5	5	3	4	42
28	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	41
29	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
30	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	33
31	5	4	5	1	3	5	4	5	3	3	38
32	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	40
33	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	33
34	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	38
35	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
36	3	4	1	3	4	4	3	4	2	4	32
37	2	1	3	5	5	5	4	3	5	5	38
38	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
39	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27
40	3	1	4	3	4	5	3	4	1	4	32
41	4	4	3	1	5	4	4	5	4	5	39
42	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	31
43	4	3	3	2	5	4	1	3	2	5	32
44	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	39
45	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	32
46	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
47	4	2	2	3	3	4	4	5	4	3	34
48	3	4	4	2	4	5	4	4	3	4	37
49	4	3	3	1	4	4	3	5	4	4	35
50	2	3	4	3	4	4	3	3	5	4	35

KINERJA KARYAWAN (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
7	4	4	4	5	4	5	5	4	35
8	4	4	5	4	5	4	4	4	34
9	5	5	4	5	4	5	5	5	38
10	4	4	4	5	4	5	5	4	35
11	4	4	5	5	5	5	5	4	37
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	4	3	4	3	4	4	4	31
15	4	5	4	4	4	4	4	5	34
16	4	4	5	5	5	5	5	4	37
17	4	4	3	4	3	4	4	4	30
18	5	4	5	5	5	4	4	4	36
19	5	5	3	4	3	5	5	5	35
20	3	4	3	5	3	4	4	4	30
21	5	3	5	5	5	4	4	3	34
22	5	5	4	3	4	5	5	5	36
23	5	5	5	4	5	4	4	5	37
24	5	4	4	5	4	4	4	4	34
25	4	4	4	4	4	5	5	4	34
26	4	5	3	3	3	4	4	5	31
27	5	5	4	4	4	4	4	5	35
28	4	4	3	4	3	4	4	4	30
29	4	5	5	5	5	5	5	5	39
30	3	4	3	3	3	3	3	4	26
31	4	5	3	4	3	4	4	5	32
32	5	4	4	2	4	2	2	4	27
33	4	2	4	4	4	4	4	2	28
34	5	4	4	5	4	5	5	4	36
35	4	3	3	4	3	4	4	3	28
36	4	4	4	3	4	3	3	4	29
37	4	3	5	4	5	4	4	3	32
38	5	3	3	4	3	4	4	3	29
39	3	3	2	5	2	5	5	3	28
40	5	4	4	4	4	4	4	4	33
41	4	5	5	5	5	5	5	5	39
42	3	4	3	4	3	4	4	4	29
43	5	3	5	5	5	5	5	3	36
44	5	4	4	5	4	5	5	4	36
45	3	4	4	3	4	3	3	4	28
46	4	5	4	4	4	4	4	5	34

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
47	4	3	3	5	3	5	5	5	33
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	3	5	4	3	4	3	3	5	30
50	3	3	4	4	4	4	4	3	29

HASIL OUTPUT PENGOLAHAN SPSS 22

Uji Validitas

Pengalaman Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.312*	.559**	.261	.191	.985**	.192	.332*	.760**
	Sig. (2-tailed)		.028	.000	.067	.184	.000	.182	.018	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.312*	1	.269	.312*	.151	.278	.127	.036	.481**
	Sig. (2-tailed)	.028		.059	.028	.296	.051	.381	.806	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.559**	.269	1	.183	.224	.519**	.226	.667**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.059		.203	.118	.000	.115	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.261	.312*	.183	1	.011	.254	.061	.088	.412**
	Sig. (2-tailed)	.067	.028	.203		.941	.076	.674	.543	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.191	.151	.224	.011	1	.223	.990**	-.013	.613**
	Sig. (2-tailed)	.184	.296	.118	.941		.120	.000	.931	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.985**	.278	.519**	.254	.223	1	.223	.299*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.000	.076	.120		.119	.035	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.192	.127	.226	.061	.990**	.223	1	.048	.632**
	Sig. (2-tailed)	.182	.381	.115	.674	.000	.119		.741	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.332*	.036	.667**	.088	-.013	.299*	.048	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.018	.806	.000	.543	.931	.035	.741		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.760**	.481**	.733**	.412**	.613**	.753**	.632**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Kepribadian (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.509**	.259	.039	-.048	.371**	.386**	.362**	.071	-.048	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000	.069	.789	.742	.008	.006	.010	.622	.742	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.509**	1	.223	.159	.103	-.005	.699**	.269	.247	.103	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.120	.269	.475	.972	.000	.059	.084	.475	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.259	.223	1	.181	.200	.258	.131	.147	.305*	.200	.557**
	Sig. (2-tailed)	.069	.120		.208	.163	.071	.366	.309	.031	.163	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.039	.159	.181	1	.051	.040	.317*	.025	.447**	.051	.490**
	Sig. (2-tailed)	.789	.269	.208		.722	.782	.025	.865	.001	.722	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	-.048	.103	.200	.051	1	.170	.086	.060	.217	1.000**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.742	.475	.163	.722		.238	.552	.681	.130	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.371**	-.005	.258	.040	.170	1	.198	.145	.074	.170	.373**
	Sig. (2-tailed)	.008	.972	.071	.782	.238		.168	.316	.610	.238	.008
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.386**	.699**	.131	.317*	.086	.198	1	.280*	.363**	.086	.688**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.366	.025	.552	.168		.049	.010	.552	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.362**	.269	.147	.025	.060	.145	.280*	1	.140	.060	.442**
	Sig. (2-tailed)	.010	.059	.309	.865	.681	.316	.049		.332	.681	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.071	.247	.305*	.447**	.217	.074	.363**	.140	1	.217	.611**
	Sig. (2-tailed)	.622	.084	.031	.001	.130	.610	.010	.332		.130	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	-.048	.103	.200	.051	1.000**	.170	.086	.060	.217	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.742	.475	.163	.722	.000	.238	.552	.681	.130		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.514**	.653**	.557**	.490**	.492**	.373**	.688**	.442**	.611**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.001	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations										
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL	
Y1	Pearson Correlation	1	.120	.250	.204	.250	.252	.252	.102	.492**
	Sig. (2-tailed)		.406	.079	.154	.079	.078	.078	.481	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.120	1	.126	-.072	.126	.116	.116	.929**	.519**
	Sig. (2-tailed)		.406		.385	.622	.385	.423	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.250	.126	1	.231	1.000**	.132	.132	.060	.610**
	Sig. (2-tailed)		.079	.385		.106	.000	.361	.681	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.204	-.072	.231	1	.231	.785**	.785**	-.016	.642**
	Sig. (2-tailed)		.154	.622	.106		.106	.000	.911	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.250	.126	1.000**	.231	1	.132	.132	.060	.610**
	Sig. (2-tailed)		.079	.385	.000	.106		.361	.681	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.252	.116	.132	.785**	.132	1	1.000**	.175	.730**
	Sig. (2-tailed)		.078	.423	.361	.000		.361	.000	.224
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.252	.116	.132	.785**	.132	1.000**	1	.175	.730**
	Sig. (2-tailed)		.078	.423	.361	.000		.361	.000	.224
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.102	.929**	.060	-.016	.060	.175	.175	1	.523**
	Sig. (2-tailed)		.481	.000	.681	.911	.681	.224	.224	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.492**	.519**	.610**	.642**	.610**	.730**	.730**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.180	3.177			2.889	.006
X1	.299	.096	.361		3.105	.003
X2	.380	.092	.481		4.137	.000

a. Dependent Variable: Y

Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.530	2.403

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.180	3.177			2.889	.006
X1	.299	.096	.361		3.105	.003
X2	.380	.092	.481		4.137	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	330.660	2	165.330	28.637	.000 ^b
Residual	271.340	47	5.773		
Total	602.000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1