
PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN

Anwar, SE, M.Si
Universitas Amir Hamzah
anwar.nuar1963@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah pengalaman kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies. Jenis Penelitian ini adalah asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan semangat kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Semangat Kerja, Kualitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif..

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam

menjalankan pekerjaannya. Selain pengalaman kerja, semangat kerja juga faktor bagi kualitas kerja karyawan. Semangat kerja kadang kala diartikan semangat kelompok yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya. Perasaan bersama apa yang harus dilakukan dan hal-hal lain yang umumnya diyakini sebagai sesuatu yang layak dan sebaiknya didukung usaha bersama.

PT. Medisafe Technologies merupakan yang bergerak di bidang industri pembuatan sarung tangan . Jenis sarung tangan karet yang diproduksi oleh PT. Medisafe Technologies Dalam melaksanakan proses produksinya, PT. Medisafe Technologies sering mengalami kelebihan stok produk.. Walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan dan ahli dalam bidangnya apabila kurang memiliki disiplin yang tinggi terutama tingkat loyalitas dan ketaatan terhadap perusahaan maka akan berakibat menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil data dan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Medisafe Technologies terlihat masalah kinerja karyawan terutama dalam pengalaman kerja dan semangat kerja karyawan yang masih belum maksimal, seperti .masih kurangnya pengalaman kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang tau apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan. Selain pengalaman kerja masalah semangat kerja juga menjadi masalah kinerja karyawan seperti kurangnya semangat kerja karyawan masih adanya karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, mereka lebih memilih mengobrol pada saat jam kerja hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya..

Dari uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies Medan, 2) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies Medan, 3) Apakah pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies . Dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengalaman kerja dan semangat kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies

II. LITERATURE REVIEW

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:35).

Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: a. Motivasi ekstrinsik Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya. b. Kemampuan Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. c. Disiplin kerja Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan

Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud. Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Menurut Sutjiono (2009:132) pengalaman kerja adalah senioritas atau “length of service” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil” (Djauzak, 2008:57).

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2008:152)

Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2008: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Rendahnya produktivitas kerja Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihinggapi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara
- c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
- d. Tingkat kerusakan yang meningkat Meningkatkan tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
- e. Kegelisahan dimana-mana Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

III. RESEARCH QUESTIONS

Penelitian ini meneliti tentang adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kerja.

Penelitian ini meneliti tentang adakah pengaruh semangat kerja terhadap kualitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kualitas kerja

IV. METHOD

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Medisafe Technologies adalah 175 orang karyawan maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 64 responden.

Menurut Sutjiono,(2009) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya diperusahaan. Menurut Foster (2007) "Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Syukur (2009:) mengatakan bahwa "Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya"

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Semangat Kerja (X2)

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif Nitisemito (Darmawan 2009). Menurut Siswanto (2000:264), semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yg menimbulkan kesenangan yg mendalam pada diri tenaga kerja untuk berkerja dengan giat dalam mencapai tujuan yg lebih ditetapkan oleh perusahaan

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Kualitas Kerja(X3)

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh Siagian (2007) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan ber bagai sasarannya. Menurut Mangkuprawira (2009), kualitas kerja

merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Hasibuan (2012:87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya."

kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja"

B. Teknik Analisis

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :Data primer dan Data Sekunder, Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui :Pengamatan(Observation).Angket (Questionnaire).Teknik analisis data yang digunakan berpedoman pada Sugiyono (2006: 181), bahwa untuk menguji hipotesis dan analisis data penelitian yang bersifat hubungan (*assosiative*) maka dapat dianalisis dengan metode sebagai berikut :

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Asumsi Klasik
- c. Analisis Regresi Linear Berganda
 - 1.) Uji Signifikan Individual/ Uji Parsial (Uji – t)
 - 2.) Uji Signifikan Simultan/ Uji Serentak (Uji – F)
 - 3.) Koefisien Determinan (R^2) / Identifikasi Determinan (R^2)

V. DISCUSSION

A. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 3.1
Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	P1	0.888	0,3	Valid
	P2	0.589	0,3	Valid
	P3	0.714	0,3	Valid
	P4	0.888	0,3	Valid

	P5	0.721	0,3	Valid
Semangat Kerja (X2)	P6	0.721	0,3	Valid
	P7	0.747	0,3	Valid
	P8	0.570	0,3	Valid
	P9	0.721	0,3	Valid
	P10	0.747	0,3	Valid
Kualitas Kerja (Y)	P11	0.854	0,3	Valid
	P12	0.828	0,3	Valid
	P13	0.515	0,3	Valid
	P14	0.845	0,3	Valid
	P15	0.853	0,3	Valid

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian

2, Uji Reliabilitas

Tabel 3.2
Uji Reliabilitas

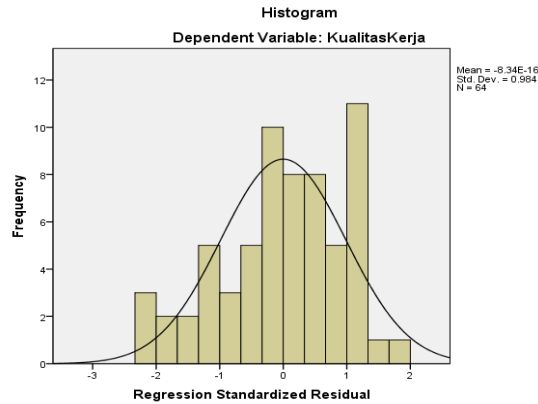
Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pengalaman Kerja (X1)	0.895	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0.868	Reliabel
Kualitas Kerja(Y)	0.910	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel pengalaman kerja (X₁) sebesar 0,895 > 0,60 untuk variabel semangat kerja (X₂) sebesar 0,868 > 0,60 dan variabel terikat kualitas kerja(Y) sebesar 0,910 > 0,60 untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen

penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$)

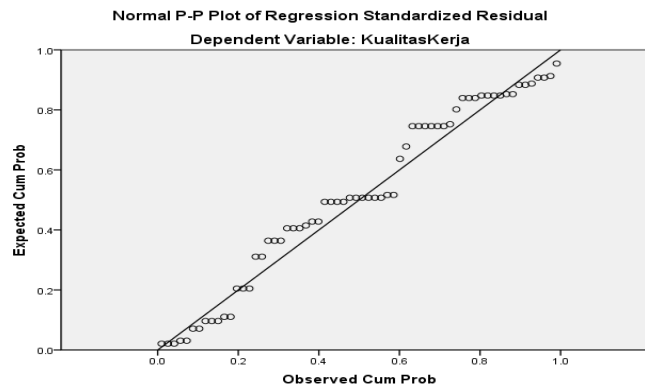
B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 3.1

Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal karena garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.



Gambar 3.2

Dari gambar diatas menunjukkan variabel efektivitas kerja terdistribusi secara normal, karena grafik dari gambar P-P plot memperlihatkan titik-titik yang menyebar disekitar garis mengikuti garis diagonal. Dengan demikian penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikoloniaritas

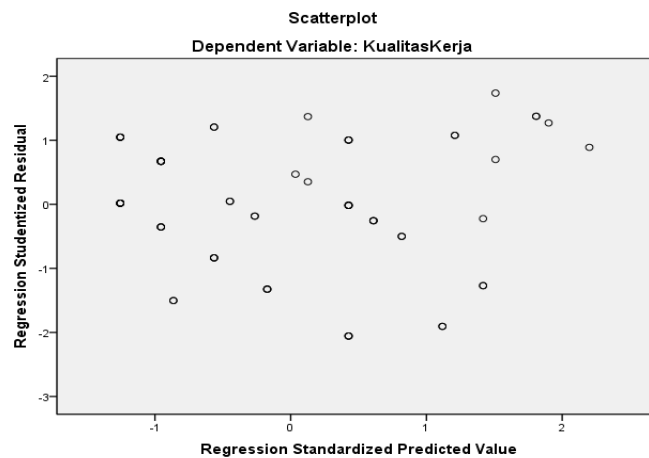
Tabel 3.3

Uji Multikoloniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman Kerja	.589	1.698
Semangat Kerja	.589	1.698

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.3

Dapat dilihat dari gambar tersebut, bahwa pencaran data pada scatter plot tidak menunjukkan pola tertentu (acak). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heterosdastisitas.

C. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi dan motivasi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.273	1.889		1.733	.088		
Pengalaman Kerja	.473	.103	.480	4.585	.000	.589	1.698
Semangat Kerja	.362	.101	.377	3.601	.001	.589	1.698

a. Dependent Variable: KualitasKerja
 Sumber: Pengolahan Data SPSS

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 3.273 + 0.473X_1 + 0.362X_2 + e$$

- Konstanta diperoleh nilai 3.273 bilamana variabel pengalaman kerja (X_1) dan variabel semangat kerja (X_2) bernilai konstan maka variabel kualitas kerja (Y) senilai 3.273.
- Koefisien variabel pengalaman kerja (X_1) diperoleh nilai 0,473, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kualitas kerja (Y) sebesar 47,3% dengan asumsi variabel semangat kerja (X_2) dianggap tetap.
- Koefisien variabel semangat kerja (X_2) diperoleh nilai 0,362, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel semangat kerja (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kualitas kerja (Y) sebesar 36,2% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_1) dianggap tetap.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Tabel 3.5
Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.273	1.889		1.733	.088		
Pengalaman Kerja	.473	.103	.480	4.585	.000	.589	1.698
Semangat Kerja	.362	.101	.377	3.601	.001	.589	1.698

a. Dependent Variable: KualitasKerja
 Sumber: Pengolahan Data SPSS

a. Variabel Bebas X₁ (Pengalaman Kerja)

Nilai t_{hitung} diperoleh 4.585 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai $t_{hitung} 4.585 > t_{table} 1.670$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies .

b. Variabel Bebas X₂ (Semangat Kerja)

Nilai t_{hitung} diperoleh 3.601 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai $t_{hitung} 3.601 > t_{table} 1.670$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa semangat kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Medisafe Technologies .

2. Uji F

Tabel 3.6

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.064	2	46.032	46.849	.000 ^a
	Residual	59.936	61	.983		
	Total	152.000	63			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $46.849 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan semangat kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Medisafe Technologies .

Koefisien Determinasi

Tabel 3.1

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.593	.991

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.593	.991

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja, SistemRekrutmen

b. Dependent Variable: KualitasKerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,593. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,3%. Kualitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengalaman kerja dan semangat kerja. Sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

IV.SIMPULAN

1. Pengalaman kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies . ($4.585 > t_{table}1.670$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.005$).
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies . ($3.601 > t_{table}1.670$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.005$).
3. Secara simultan semangat kerja dan kualitas kerjaberpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Medisafe Technologies . ($46.849 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan)

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2001, Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Ahmad, Djauzak. 2008. "Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa". Balai Pustaka: Jakarta.
- Ahmad Tohardi. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Wijaya
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. PT. Dunia Pustaka Jaya. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju: Bandung
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

- Edwin B. Flipppo. 2005. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga: Jakarta.
- Foster, Kenneth R. 2007. *Biomedical Applications and Health Effects of Nonionizing Electromagnet Fields*. University of Pennsylvania. United State
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- H. Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat .2007. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Reza Yurensa. 2016. *Analisis Sistem Rekrutmen dan Imbalan Terhadap Kualitas Kerja karyawan Pada Sumatera Eye Centre (SMEC)*. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Sedarmayati. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutjiono,2009, “Manajemen Kepegawaian”, Airlangga, Jakarta
- Syukur Ibrahim, 2009, *Metode Analisis Teks & Wacana*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju