

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
ASTRA HONDA MOTOR
(Studi Kasus Pada PT. Indako Trading Coy, Medan)**

SKRIPSI

Oleh :

ALAEN STAYNER RITONGA

148320048



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2/10/19

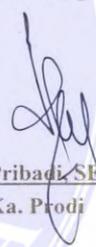
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor (Studi Kasus Pada PT. Indako Trading Coy, Medan)
Nama : ALAEN STAYNER RITONGA
NPM : 14 832 0048
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II


Husein Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 25/Februari/2019

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ALAEN S. RITONGA
No. Stambuk : 14.832.0048
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak **Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Pengaruh Rasio Pasar dan Rasio Profitabilitas Terhadap Return Saham Pada PT. United Tractors Tbk* Berserta perangkat yang ada(jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetpa mencantukan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 16 September 2019


(ALAEN S. RITONGA)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan yang berlaku, apabila dikemudian hari adanya plagiat dalam skripsi ini.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Honda Motor studi kasus pada PT. Indako Trading Coy, Medan 2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Honda Motor studi kasus pada PT. Indako Trading Coy, Medan 3. Apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Honda Motor studi kasus pada PT. Indako Trading Coy, Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Astra Honda Motor studi kasus pada PT. Indako Trading Coy, Medan. sebanyak 0 orang dan sampel yang diperoleh sebanyak 70 orang karyawan. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; studi dokumentasi dan wawancara (*interview*), serta angket (*kuesioner*). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,730 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 > 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,354 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 87,841, signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out: 1. Does work discipline have a significant positive effect on employee performance Astra Honda Motor at PT. Indako Trading Coy, Medan 2. Does work experience have a significant positive effect on the performance Astra Honda Motor of PT. Indako Trading Coy, Medan 3. Does work discipline and work experience have a significant positive effect on employee performance Astra Honda Motor at PT. Indako Trading Coy, Medan.

The population in this study were employees Astra Honda Motor of PT. Indako Trading Coy, Medan. as many as 0 people and the samples obtained were 70 employees. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument; documentation study and interview (interview), and questionnaire (questionnaire). In analyzing data using multiple linear regression, classic assumption test and hypothesis test.

Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that work discipline has a significant positive effect on employee performance. Where positive is indicated by the value 0.730 and significant is indicated by $0,000 > 0.05$. Work experience has a significant positive effect on employee performance, which is positively indicated by a value of 0.354 and is significantly indicated by $0.001 < 0.05$. Work discipline and work experience have a positive and significant effect on employee performance, which is positively indicated by the value of 87.841, significantly indicated by $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work discipline, Work experience and Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan nikmat kesehatan dan nikmat kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Adapun penelitian berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Studi Kasus Pada PT. Indako Trading Coy, Medan.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi-tingginya dan tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy Pribadi SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil.
5. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Hesti Sabrina KS SE, M.MA selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Pimpinan, Staff, dan Karyawan PT. Indako Trading Coy Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat dan Teman-teman seperjuanganku Manajemen '14 Malam Ganjil dan Genap, terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
10. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Wassalam,
Medan, Maret 2019

Alaen Stayner Ritonga
148320048

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Hipotesis.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Disiplin Kerja	5
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	5
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	6
2.1.3 Indikator Disiplin Kerja	8
2.2 Pengalaman Kerja	9
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	9
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman.	11
2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	12
2.3 Kinerja	13
2.3.1 Pengertian Kinerja	13
2.3.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.3.3 Indikator Kinerja	17
2.4 Peneliti Terdahulu	18
2.5 Kerangka Konseptual	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	21
3.2	Lokasi Penelitian	21
3.3	Waktu Penelitian	21
3.4	Populasi dan Sampel	22
3.5	Definisi Operasional Variabel	23
3.6	Jenis dan Sumber Data	24
3.7	Teknik Pengumpulan Data	24
3.8	Teknik Analisis Data	26
3.9	Uji Instrumen	26
3.10	Uji Asumsi Klasik	27
3.11	Uji Hipotesis	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	30
4.1.1	Deskripsi data Perusahaan	30
4.1.2	Visi dan Misi	30
4.1.3	Struktur Organisasi	31
4.1.4	Deskripsi Pekerjaan	35
4.1.5	Produk - produk	37
4.2	Penyajian data Responden	38
4.3	Hasil dan Analisis Data	40
4.3.1	Uji Instrumen	42
4.3.2	Analisis Regresi Linear Berganda	44
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	43
4.4	Uji Hipotesis	50
4.4.1	Koefisien Determinasi R^2	50
4.4.2	Uji Simultan (Uji F)	50
4.4.3	Uji Parsial (Uji t)	51
4.5	Pembahasan	52

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	55
5.2	Saran	56

DAFTAR PUSTAKA	57
-----------------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	19
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	21
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	23
Tabel 4.1 Komposisi Responden Menurut Usia	38
Tabel 4.2 Komposisi Responden Menurut Pendidikan	39
Tabel 4.3 Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	39
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	42
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja	42
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja	43
Tabel 4.9 Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja	43
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4.11 Uji Normalitas	47
Tabel 4.12 Uji Multikolonitas	48
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.14 Uji F (Simultan)	51
Tabel 4.15 Uji T (Parsial).....	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	31
Gambar 4.2 Histogram	46
Gambar 4.3 Uji Normalitas	46
Gambar 4.4 Uji Heteroskedasitas	49



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan serta kepercayaan dari konsumen. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada perusahaan tersebut. Karyawan dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam perusahaan ke arah yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan disiplin kerja. Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi perusahaan untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional serta mempunyai kedisiplinan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Rivai (2009:824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Leiden (2001:63) Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi.

PT. Indako Trading Coy, Medan adalah dealer yang menjalankan kegiatan usaha jual beli sepeda motor. Dalam menjalankan kegiatan usaha jual-beli sepeda motor tersebut, Sistem jual beli beraneka ragam, hingga jual beli di bidang transportasi yang semakin pesat, memberikan dampak terhadap perdagangan otomotif, dibuktikan dengan munculnya berbagai jenis sepeda motor baru dari berbagai merek. Model dan tipe sepeda motor baru dengan banyak fasilitas dan kemudahan, sehingga banyak diminati oleh pembeli, tidak jarang untuk membeli model dan tipe baru dari suatu merek, pembeli harus memesan lebih dahulu (indent).

Fenomena yang terjadi pada masalah kinerja karyawan PT. Indako Trading Coy, Medan adalah pekerjaan yang tidak selesai tepat waktunya dan masih banyak karyawan terlambat. Disiplin kerja dan pengalaman kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan belum dapat berjalan dengan baik dan juga optimal pelaksanaannya. Hal ini perlu dilakukan mengingat rendahnya disiplin kerja karyawan dan kurangnya pengalaman kerja karyawan dimana yang mengindikasikan keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Rendahnya disiplin dan keefisienan sebuah perusahaan, akibatnya ada indikasi kinerja karyawan akan menurun sebagai reaksi yang terjadi karena kurangnya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang diberi judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indako Trading Coy, Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba merumuskan masalah dasar dalam penyusunan skripsi ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang hendak penulis akan teliti tersebut seperti yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan?
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pengetahuan, wawasan, khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antara variabel dan penyelesaian skripsi.
2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan pengalaman kerja.
3. Bagi Pihak lain, sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.
4. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian lain sehubungan dengan jaminan sosial dan insentif terhadap kinerja.

1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan?
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan?
3. Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan?

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “Disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan berkembangnya zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Selama ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga banyak pengertian disiplin yang berbeda antara ahli yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, indikator dari disiplin kerja adalah : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94).

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas

yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dari definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

2.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan

situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004:746) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku berarti sikap menerima serta ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dan siapa pun.

2. Efektif dalam bekerja

Suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan atau target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.

3. Kehadiran tepat waktu

Sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau efisien dalam bekerja.

Tepat waktu merupakan organisasi. Maksudnya, keseluruhan kegiatan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Berhasil tidaknya perjuangan hidup yang hendak dicapai oleh setiap orang terdapat dalam kesempatan yang relatif pendek. Perilaku tepat waktu merupakan landasan untuk membuat konsep dan gagasan.

5. Bekerja sesuai prosedur.

Tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman merupakan guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005:26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (Dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Menurut Sedarmayanti (2009:75) “Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya”. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya.

Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam - macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut hukum (*law of exercise*) dalam Mustaqim (2004: 50) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *thelaw disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang - ulang. Adapun hal - hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Alam waktu atau masa kerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.
4. Jenis pekerjaan
Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

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

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

Beberapa hal yang digunakan sebagai indikator pengalaman kerja seseorang (Riani. 2011:131) adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian yang berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak hanya berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, Rivai, (2008:309).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, (Pasolong, 2007 : 176). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005 : 178).

Menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3). Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja terdiri dari tiga komponen penting menurut Simamora, (2004:338) yaitu :

1. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap individu.
2. Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang individu telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan individu memegang peranan penting.
3. Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap individu. Tindakan ini akan membuat individu untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dari definisi-definisi tersebut diketahui bahwa kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor kemampuan, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman Suyadi,(2000:193).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto,(2003:269) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain keinginan, penghargaan, tantangan tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Adapun yang dijadikan indikator dari kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian dan keterkaitan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Kreatifitas

Kreatifitas adalah sebagai suatu proses mental yang dapat melahirkan gagasan-gagasan atau konsep-konsep baru.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Semangat kerja

Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan mempunyai jiwa semangat yang tinggi, sehingga memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

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

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

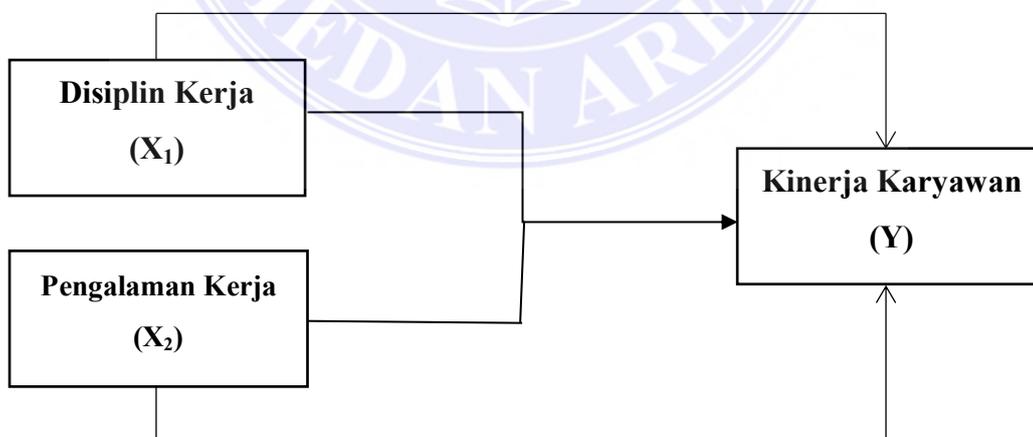
No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	Purwanto & Hermani (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.
2	Restiani (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Sedana Singaraja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengalaman kerja dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rufiah (2011)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP HARAPAN MULYA KUDUS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara pengalaman kerja, prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dari prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP HARAPAN MULYA KUDUS.

4	Sari (2015)	Pengaruh Disiplin, Keselamatan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Raja Besi Semarang Dwi Suci Puspita Sari Universitas Dian Nuswantoro	Uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin (X1) terbukti secara positif mempengaruhi Kinerja karyawan secara signifikan, Safety (X2) terbukti secara positif mempengaruhi karyawan Kinerja, Komitmen (X3) terbukti secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.
5	Prawatya (2012)	Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan Sugiono(2006:47).

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

BAB III METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan instrumen daftar pernyataan atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan *cross sectional*.

1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indako Trading Coy, Medan(Jl. Pemuda No. 18 D-H Kota Medan- Sumatera Utara)

1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai Agustus 2018 sampai dengan Maret 2019.

Dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian**

No	Keterangan	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Penyusunan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan Data							
4	Analisis Data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Sidang							
7	Meja Hijau							

1.4 Populasi dan Sampel

1.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012:90), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. Indako Trading Coy, Medan sebanyak 70 orang.

1.4.2 Sampel

Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 70 orang karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan.

Adapun nama jabatan dan jumlah karyawan pada PT. Indako Trading Coy, Medan yang ikut serta dalam sampel:

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Staff Teknis	27
2	Staff Marketing	18
3	Staff Kualitas / Mutu	10
4	Adm Keuangan	2
5	Adm Gudang	3
6	Helper	10
Total		70

1.5 Definisi Operasional

Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas adalah disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Berikut merupakan definisi dari variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja adalah pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi Simamora(2004:610).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Kehadiran tepat waktu 4. Efisien dalam bekerja 5. Bekerja sesuai prosedur. 	Likert
Pengalaman Kerja (X_2)	Pengalaman Kerja adalah sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya Foster(2001:43).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/masa kerja Tingkat 2. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 4. Profesional 5. Percaya Diri 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya Siswanto(2003:269).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kreatifitas 4. Efektifitas 5. Komitmen 	Likert

1.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk informasi, yang diperoleh dari hasil angket, dokumentasi dan wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan lain dalam perusahaan.

1.6.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:193) dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder yaitu.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu karyawan PT. Indako Trading Coy, Medan.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dan berbagai sumber dokumen - dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada PT. Indako Trading Coy, Medan.

1.7 Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Data Sekunder
 - Penelitian kepustakaan (*library research*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

2. Data Primer

- Penelitian lapangan (*field research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Pengamatan (*observasi*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit – unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan – pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

b. Wawancara (*interview*)

Memperoleh atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung atau secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Kurang setuju”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak setuju”, diberi nilai 2

- e. Jawaban “Sangat tidak setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

1.8 Teknik Analisis Data

1.9 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2005:51) mengukur konstruk atau variabel yang diteliti oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program spss 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $R_{hitung} > T_{tabel}$ (dengan sig atau probabilitas 0,05) maka instrumen valid.

Jika $R_{hitung} < T_{tabel}$ (dengan sig atau probabilitas 0,05) maka instrumen tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengambil konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Tingkat reliabilitas dengan metode cronbach alpha diukur berdasarkan skala 0 sampai dengan 1 (Triton, 2006:248). Ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan dibawah ini :

Nilai cronbach alpha 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai cronbach alpha 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel

Nilai cronbach alpha 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai cronbach alpha 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel

Nilai cronbach alpha 0,81 s.d 0,100, berarti sangat reliabel

1.10 Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan dalam analisis regresi, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar hasil yang diperoleh efisien. Asumsi ini disebut sebagai Uji Asumsi Klasik (Lubis & Osman, 2015)

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

1.10.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:147) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi dat dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis normal maka di lakukan uji Kolmogorov smirnov.

Uji Kolmogrov Smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu :

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal

- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan :

- a) H_0 : data residual berdistribusi normal
 b) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

1.10.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006:95) Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan variante inflation factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

Tolerance \geq 0,1 maka tidak ada masalah multikolinearitas

VIF \leq 10 maka tidak ada masalah multikolinearitas

1.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas. Untuk mendapatkan kepastian perlu uji hipotesis yaitu menggunakan uji glejser.

Uji heteroskedastisitas juga dilakukan melalui uji glejser dengan melihat nilai signifikansi. Jika pada uji glejser nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

1.11 Uji Hipotesis

1.11.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2006:87) Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel – variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

1.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal uji serentak atau uji model, yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan dan sebaliknya. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 ditolak H_a diterima) maka model signifikan.

3.11.3 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat hubungan yang positif signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan bab empat, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel coefficient hasil uji t, untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,730 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti jaminan sosial ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat sebaliknya jika disiplin kerja tidak ditingkatkan akan menurun.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel coefficient hasil uji t, untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,354 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti jaminan sosial ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat sebaliknya jika pengalaman kerja tidak ditingkatkan akan menurun.
3. Berdasarkan tabel anova pada uji F, untuk variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif yang diperoleh dengan nilai sebesar 87,841 dengan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari taraf sig yaitu ($0,000 < 0,05$). Keduanya berpengaruh positif (searah) dimana jika disiplin kerja dan pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja dan pengalaman kerja tidak ditingkatkan maka kinerja akan menurun dengan demikian hipotesis diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan disiplin kerja dan pengalaman kerja kepada karyawan secara kebersamaan, karena disiplin kerja dan pengalaman kerja tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti insentif, lingkungan kerja, jaminan sosial, budaya kerjadan lain - lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Pressindo
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “**Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- M. Harlie, 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen ISSN.
- Marwansyah dan Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Munir. 2012. *Multimedia Konsep dan Aplikasi dalam Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Nana Wariati, Dahniar Tinik & Sugiati. *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur*.
- Pasolong, H. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, 2009. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. Ikatan Penerbit Indonesia, Bandung

Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* : Kencana.

Veithzal, Rivai, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Harlie, M. 2010. **"Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan"**. Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

Nana Wariati, Dahniar Tinik & Sugiati. **Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur.**

Rinoldy. Z, 2013. **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi**. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol.1 No.1 Januari – April 201, ISSN : 2338 – 123X R

Sa'diyah Chalimatus & Hermin Endratno, 2013. **Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT. Pelita Satria Perkasa Sokaraja**. *Jurna Bisnis Dan Manajemen (JBMA)* Vol. 1, No. 1,September 2013. Hal.74-86. ISSN: 2338-9729 Santoso

Sandy Martha, Muhammad. 2015. **Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating**. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Astra Honda Motor Studi Kasus Pada

PT. Indako Trading Coy, Medan

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Indako Trading Coy, Medan

Di - Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, maka saya melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Studi Kasus Pada PT. Indako Trading Coy, Medan”

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Alaen Stayner Ritonga

14 832 0048

A. Identitas Responden

1. No :
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMA / Sederajat D3
 S1 S2
5. Masa Kerja : Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon diberi tanda silang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 dengan keterangan sebagai berikut:

Keterangan	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

1. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kepatuhan pada peraturan						
1	Memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.					
Efektif dalam bekerja						
2	Memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.					
Kehadiran tepat waktu						
3	Memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu						
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
Bekerja sesuai prosedur						
5	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur yang diberikan perusahaan.					

2. Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lama waktu/masa kerja						
1	Pengalaman kerja yang di miliki, membantu menyelesaikan tugas tugas secara efektif dan efisien.					
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki						
2	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
3	Memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif					
Profesional dalam bekerja						

4	Melakukan pekerjaan dengan baik tanpa ada keraguan					
Rasa percaya diri						
5	Dalam bekerja memiliki rasa percaya diri yang besar					

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas kerja						
1	Kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
Kualitas kerja						
2	Menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan.					
Kreatifitas						
3	Perusahaan memberikan fasilitas guna mengembangkan kreatifitas karyawan.					
Efektivitas						
4	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
Semangat kerja						
5	Menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dikerjakan					

LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS DISIPLIN KERJA (X_1)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X_1					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	5	3	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	5	5	22
7	5	4	5	5	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	3	5	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	5	22
14	5	4	5	5	4	23
15	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 3

VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,339	,323	,262	-,055	,562*
	Sig. (2-tailed)		,216	,241	,346	,847	,029
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,339	1	,050	,342	,600*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,216		,861	,211	,018	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,323	,050	1	,392	,152	,655**
	Sig. (2-tailed)	,241	,861		,149	,590	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,262	,342	,392	1	,739**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,346	,211	,149		,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	-,055	,600*	,152	,739**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,847	,018	,590	,002		,005
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,562*	,653**	,655**	,789**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,008	,008	,000	,005	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS PENGALAMAN KERJA (X₂)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X ₂					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	21
2	4	5	4	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	5	23
9	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	5	4	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	5	5	23

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,327	,913**	,327	,577*	,782**
	Sig. (2-tailed)		,234	,000	,234	,024	,001
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,327	1	,374	1,000**	,661**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,234		,170	,000	,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,913**	,374	1	,374	,632*	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,170		,170	,011	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,327	1,000**	,374	1	,661**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,234	,000	,170		,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,577*	,661**	,632*	,661**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,024	,007	,011	,007		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,782**	,811**	,821**	,811**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 6

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

No. Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	5	4	21
2	5	5	4	5	4	23
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	3	5	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	5	5	3	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	5	5	22
13	5	4	5	5	4	23
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	3	5	5	22

LAMPIRAN 7

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,640	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,577*	,263	,200	,100	,635*
	Sig. (2-tailed)		,024	,344	,475	,723	,011
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,577*	1	,038	,289	,577*	,701**
	Sig. (2-tailed)	,024		,893	,297	,024	,004
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,263	,038	1	,131	,263	,613*
	Sig. (2-tailed)	,344	,893		,641	,344	,015
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,200	,289	,131	1	,500	,607*
	Sig. (2-tailed)	,475	,297	,641		,058	,016
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,100	,577*	,263	,500	1	,718**
	Sig. (2-tailed)	,723	,024	,344	,058		,003
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	,635*	,701**	,613*	,607*	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	,011	,004	,015	,016	,003	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 8

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS DISIPLIN KERJA (X_1)

No.Res	Disiplin Kerja (X_1)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	20	4
2	4	4	4	5	21	4
3	4	5	4	5	22	4
4	5	5	5	4	23	5
5	4	4	5	4	21	4
6	4	4	5	4	21	4
7	5	4	5	4	23	5
8	4	4	4	4	20	4
9	4	4	5	4	21	4
10	4	4	4	4	20	4
11	4	3	5	4	20	4
12	4	5	4	4	21	4
13	5	3	4	4	21	5
14	4	4	4	4	20	4
15	5	5	5	5	24	5
16	5	5	5	5	25	5
17	4	4	5	5	22	4
18	4	5	5	4	23	4
19	5	5	5	5	25	5
20	5	3	5	5	22	5
21	5	5	5	4	23	5
22	5	5	5	5	25	5
23	5	4	5	5	24	5
24	5	5	5	5	25	5
25	5	4	5	5	24	5
26	4	5	5	4	23	4
27	5	5	5	5	25	5
28	5	4	5	5	24	5
29	5	5	4	5	24	5
30	4	5	4	5	22	4
31	4	5	4	4	21	4
32	4	4	4	4	20	4
33	4	4	4	5	21	4

34	4	5	4	5	22	4
35	4	4	4	4	20	4
36	4	4	4	5	21	4
37	4	5	4	5	22	4
38	5	5	5	4	23	5
40	4	4	5	4	21	4
41	4	4	5	4	21	4
42	5	4	5	4	23	5
43	4	4	4	4	20	4
44	4	4	5	4	21	4
45	4	4	4	4	20	4
46	4	3	5	4	20	4
47	4	5	4	4	21	4
48	5	3	4	4	21	5
49	4	4	4	4	20	4
50	5	5	5	5	24	5
51	5	5	5	5	25	5
52	4	4	5	5	22	4
53	4	5	5	4	23	4
54	5	5	5	5	25	5
55	5	3	5	5	22	5
56	4	4	4	4	20	4
57	5	5	5	5	24	5
58	5	5	5	5	25	5
59	4	4	5	5	22	4
60	4	5	5	4	23	4
62	5	5	5	5	25	5
63	4	5	4	4	21	4
64	5	3	4	4	21	5
65	4	4	4	4	20	4
66	5	5	5	5	24	5
67	5	5	5	5	25	5
68	4	4	5	5	22	4
69	4	5	5	4	23	4
70	5	5	5	5	25	5

LAMPIRAN 9

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PENGALAMAN KERJA (X_2)

No	Pengalaman Kerja (X_2)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	5	21
3	4	4	5	4	5	22
4	4	5	5	5	4	23
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	5	4	21
7	5	5	4	5	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	5	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	5	5	3	4	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	5	5	24
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	5	5	22
18	5	4	5	5	4	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	3	5	5	22
21	4	5	5	5	4	23
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	4	5	5	24
26	5	4	5	5	4	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	4	5	5	24
29	5	5	5	4	5	24
30	4	4	5	4	5	22
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	5	21

34	4	4	5	4	5	22
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	5	4	5	22
38	4	5	5	5	4	23
39	4	4	4	5	4	21
40	4	4	4	5	4	21
41	5	5	4	5	4	23
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	3	5	4	20
46	4	4	5	4	4	21
47	5	5	3	4	4	21
48	4	4	4	4	4	20
49	4	5	5	5	5	24
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	5	5	22
52	5	4	5	5	4	23
53	5	5	5	5	5	25
54	4	5	3	5	5	22
55	4	4	4	4	4	20
56	4	5	5	5	5	24
57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	5	5	22
59	5	4	5	5	4	23
60	5	5	5	5	5	25
61	4	4	5	4	4	21
62	5	5	3	4	4	21
63	4	4	4	4	4	20
64	4	5	5	5	5	24
65	5	5	5	5	5	25
66	4	4	4	5	5	22
67	5	4	5	5	4	23
68	5	5	5	5	5	25
69	4	5	3	5	5	22
70	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 10

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	4	4	5
7	5	5	5	5	4	5
8	5	4	5	4	4	5
9	3	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4
11	5	4	5	4	4	5
12	4	4	4	4	5	4
13	4	5	4	5	5	4
14	4	4	4	4	4	4
15	5	4	5	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5
19	4	5	4	5	5	4
20	4	4	3	4	4	4
21	4	4	4	4	5	4
22	4	5	4	5	5	4
23	5	5	5	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	5
29	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	5	4
31	4	4	4	4	5	4
32	4	4	4	4	4	4
33	3	4	3	4	4	3

34	3	4	3	4	5	3
35	4	4	4	4	4	4
36	3	4	3	4	4	3
37	3	4	3	4	5	3
38	4	4	4	4	5	4
39	4	4	4	4	4	4
40	5	4	5	4	4	5
41	5	5	5	5	4	5
42	5	4	5	4	4	5
43	3	4	4	4	4	3
44	4	4	4	4	4	4
45	5	4	5	4	4	5
46	4	4	4	4	5	4
47	4	5	4	5	5	4
48	4	4	4	4	4	4
49	5	4	5	4	5	5
50	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5
53	4	5	4	5	5	4
54	4	4	3	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4
56	5	4	5	4	5	5
57	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5
60	4	5	4	5	5	4
61	4	4	4	4	5	4
62	4	5	4	5	5	4
63	4	4	4	4	4	4
64	5	4	5	4	5	5
65	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5
68	4	5	4	5	5	4
69	4	4	3	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 11

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	21.50	2.005	70
Pengalaman Kerja	22.21	1.744	70
Kinerja Karyawan	21.71	2.227	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja	43.93	13.169	.788	.785
Pengalaman Kerja	43.21	16.316	.660	.899
Kinerja Karyawan	43.71	11.193	.839	.738

Correlations

		Disiplin Kerja	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan	Total
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.591**	.821**	.909**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.591**	1	.665**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.821**	.665**	1	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.909**	.824**	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

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

LAMPIRAN 12

REGRESI LINEAR BERGANDA

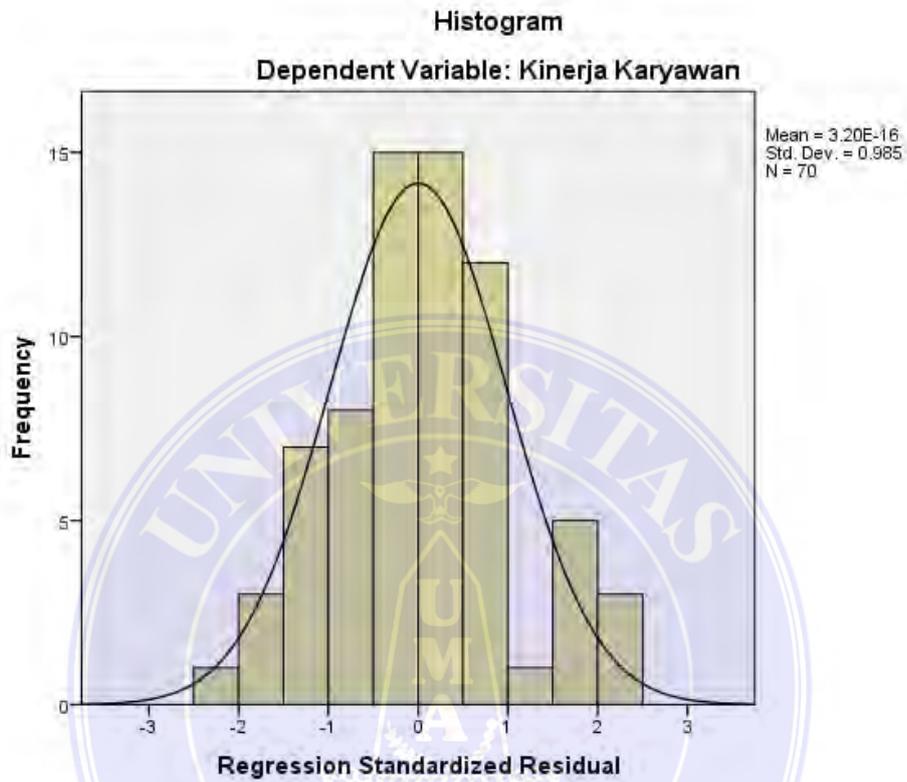
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.844	1.913		.964	.339
	Disiplin Kerja	.730	.088	.657	8.262	.000
	Pengalaman Kerja	.354	.102	.277	3.484	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

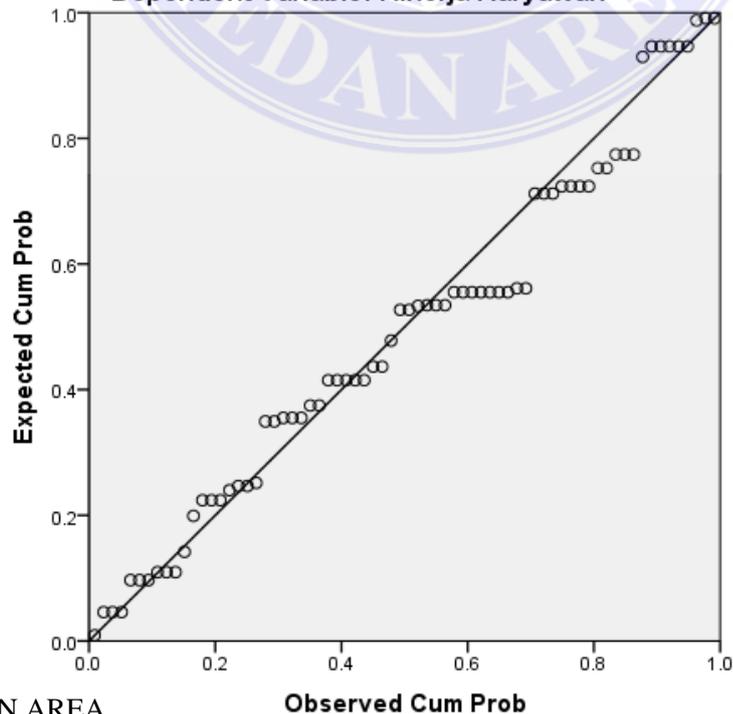
LAMPIRAN 13

UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17027424
	Absolute	.138
Most Extreme Differences	Positive	.138
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 14

UJI MULTIKOLINERITAS

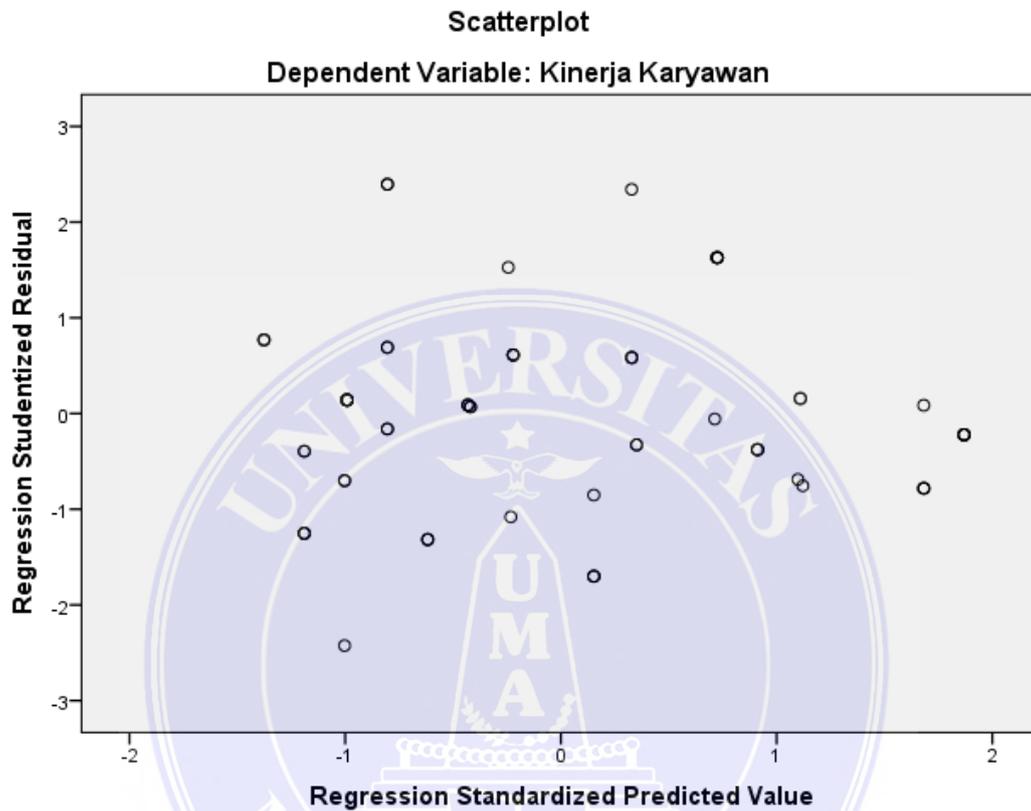
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.651	1.536
	Pengalaman Kerja	.651	1.536

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 15

UJI HETEROSKEDASITAS



LAMPIRAN 16

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.716	1.188

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 17

UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	247.787	2	123.894	87.841	.000 ^b
Residual	94.498	67	1.410		
Total	342.286	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

LAMPIRAN 18

UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.844	1.913		.964	.339
	Disiplin Kerja	.730	.088	.657	8.262	.000
	Pengalaman Kerja	.354	.102	.277	3.484	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan