

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI,  
USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**PROGRECCY R.V.H SINAGA**  
**138320119**

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

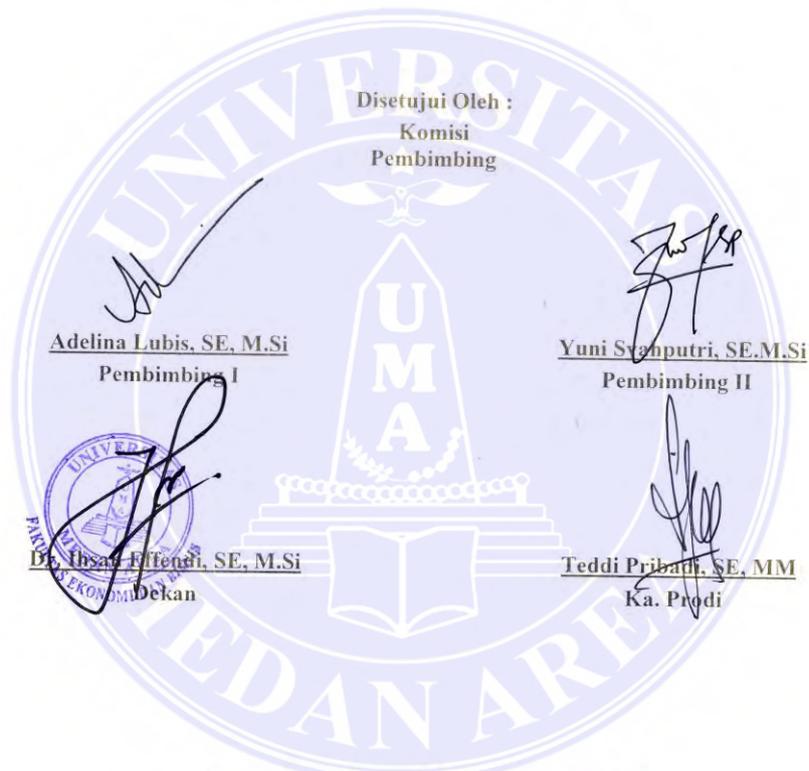
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

17/10/19

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai  
Nama : PROGRECCY R.V.H SINAGA  
NPM : 13.832.0119  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05/April/2019

### HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 05 April 2019



**PROGRECCY R.V.H SINAGA**  
138320119

## ABSTRAK

---

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai 2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai 3. Apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai sebanyak 60 orang dan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* yang diperoleh sebanyak 60 orang pegawai. 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 pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,807 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,234 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,042 < 0,05$ . Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 87,118, 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 the performance of employees at the Binjai City Cooperative, Small and Medium Business Office 2. Does work experience have a significant positive effect on employee performance at the Binjai City Cooperative, Small and Medium Business Office 3 Whether work discipline and work experience have a significant positive effect on the performance of employees at the Binjai City Cooperative, Small and Medium Business Office.*

*The population in this study were 60 employees in the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Binjai City, and the sample using a total sampling technique obtained by 60 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 the work discipline has a significant positive effect on employee performance, where the positive is indicated by the value of 0.807 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 0.234 and significantly indicated by 0.042 <0.05. Work discipline and work experience have a positive and significant effect on employee performance, which is positively indicated by the value of 87.118, 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 Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai. 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 Syahril SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy Pribadi, SE,MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
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 Yuni Syahputri SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak

memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil.
8. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pimpinan, Staff, dan pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat dan Teman-Teman seperjuanganku Manajemen '13 Malam Ganjil dan Genap , terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
11. 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.

Medan, April 2019

**Progreccy R.V.H Sinaga**  
**138320119**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	3
I.3 Tujuan Penelitian.....	3
I.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
II.1 Kinerja .....	5
II.1.1 Pengertian kinerja .....	5
II.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	7
II.1.3 Penilaian dan Pengukuran Kinerja .....	8
II.1.4 Indikator kinerja .....	8
II.2 Disiplin Kerja.....	10
II.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	10
II.2.2 Tujuan Disiplin Kerja .....	11
II.2.3 Jenis – jenis Disiplin Kerja .....	12
II.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	13
II.3 Pengalaman Kerja .....	14
II.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	14
II.3.2 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja.....	15
II.3.3 Manfaat Pengalaman Kerja .....	16
II.4.4 Indikator Pengalaman Kerja.....	17
II.4 Peneliti terdahulu .....	18
II.5 Kerangka konseptual .....	20
II.6 Hipotesis penelitian .....	21

### **BAB III METODE PENELITIAN**

III.1 Jenis penelitian .....	22
III.2 Lokasi penelitian .....	22
III.3 Waktu penelitian .....	22
III.4 Populasi dan sampel .....	23
III.5 Definisi Operasional.....	23
III.6 Jenis dan Sumber Data .....	24
III.7 Teknik Pengumpulan Data .....	25
III.8 Uji Instrumen .....	27
III.9 Uji Asumsi klasik.....	28
III.10 Uji Hipotesis.....	29

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

IV.1 Hasil penelitian .....	31
1. Deskripsi data perusahaan.....	31
2. Visi dan misi .....	32
3. Struktur organisasi .....	33
4. Deskripsi pekerjaan.....	34
IV.2 Penyajian data responden .....	52
IV.3 Hasil dan analisis data .....	54
1. Uji instrumen .....	56
2. Regresi Linear Berganda .....	59
IV.4 Uji asumsi klasik.....	60
1. Uji Normalitas .....	60
2. Uji Multikolinearitas .....	63
3. Uji Heteroskedastisitas .....	64
IV.5 Uji Hipotesis .....	66
1. Koefisien determinasi $R^2$ .....	66
2. Uji simultan (Uji F) .....	67
3. Uji parsial (Uji t) .....	67

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

V.1 Kesimpulan .....	71
V.2 Saran .....	72

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	73
-----------------------------	----

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Waktu penelitian .....	22
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel .....	24
Tabel 4.1 Komposisi responden menurut usia .....	52
Tabel 4.2 Komposisi responden menurut pendidikan .....	53
Tabel 4.3 Komposisi responden menurut jenis kelamin .....	54
Tabel 4.4 Uji validitas variabel disiplin kerja .....	55
Tabel 4.5 Uji reliabilitas variabel disiplin kerja.....	56
Tabel 4.6 Uji validitas variabel pengalaman kerja .....	56
Tabel 4.7 Uji reliabilitas variabel pengalaman kerja .....	57
Tabel 4.8 Uji validitas variabel kinerja pegawai .....	57
Tabel 4.9 Uji validitas reliabilitas variabel kinerja pegawai .....	58
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel 4.11 Uji normalitas .....	63
Tabel 4.12 Uji multikolonitas .....	64
Tabel 4.13 Uji Koefisien determinasi) .....	66
Tabel 4.14 Uji F (Simultan) .....	67
Tabel 4.15 Uji t (Parsial).....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	20
Gambar 4.1 Struktur organisasi .....	33
Gambar 4.2 Histogram .....	61
Gambar 4.3 Uji normalitas .....	62
Gambar 4.4 Uji heteroskedasitas .....	65



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi perlu merencanakan strategi menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Pentingnya kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi 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, professional serta mempunyai kedisiplinan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

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

Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Setiap pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja yang baik dan pengalaman yang cukup guna mendukung kinerja pegawai, karena kedisiplinan dan pengalaman merupakan komponen utama yang harus dimiliki perusahaan guna menjalankan kegiatan operasional perusahaan dengan baik.

Fenomena masalah kinerja pegawai adalah kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu dan kurangnya inisiatif dalam bekerja dan tidak mampu menyelesaikan masalah dipekerjaan. Sedangkan disiplin kerja dan pengalaman kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai belum dapat berjalan dengan baik dan juga optimal pelaksanaannya. Hal ini perlu dilakukan mengingat rendahnya disiplin kerja pegawai dan kurangnya pengalaman kerja pegawai dimana yang mengindikasikan keinginan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun masalah disiplin kerja yaitu seringnya terlambat masuk kerja, istirahat dan pulang kerja tidak tepat waktu, kurangnya kerapuhan berpakaian dan seragam yang dipakai tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Sedangkan masalah Pengalaman kerja adalah kurangnya keahlian yang dimiliki pegawai dan kurang terampil dalam pekerjaannya yang dikerjakan. Rendahnya disiplin dan keefisienan sebuah perusahaan, akibatnya ada indikasi kinerja pegawai akan menurun sebagai reaksi yang terjadi karena kurangnya disiplin kerja dan pengalaman kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang diberi judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai”**.

## **I.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
3. Apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?

## **I.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 signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?

2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?

#### **I.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 pegawai melalui disiplin kerja dan pengalaman kerja.
3. Bagi Pihak lain, sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.
4. Bagi Akademis, Penelitian ini diharapkan dalam melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia kepuasan kerja. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki keterikatan meneliti di bidang yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **II.1 Kinerja Pegawai**

##### **II.1.1 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. Kinerja pegawai (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 Sunarto (2011:11) 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 pegawai 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, tanggungjawab, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005 : 178).

Kinerja pegawai merupakan tingkat hasil kerja pegawai 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 pegawai yang bersangkutan.

## II.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Payaman (2005:87), kinerja setiap pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada tiga kelompok yaitu :

### 1. Kompetensi individu

Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerjanya serta motivasi dan etos kerjanya. Kemampuan dan keterampilan kerja karyawan dipengaruhi oleh kebugaran fisiknya, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerjanya.

### 2. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mencakup pengorganisasian sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, pilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, sarana keselamatan dan kesehatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial.

### 3. Dukungan manajemen

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan bila manajemen maupun menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif, menyusun pembagian kerja yang jelas, menyusun dan menyediakan buku-buku petunjuk atau pedoman kerja, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pekerja untuk memperkaya atau memperdalam pengalaman kerjanya serta menumbuhkan dan mengembangkan motivasi dan etos kerja pegawai.

### II.1.3 Penilaian dan Pengukuran Kinerja Pegawai

Hasibuan (2006:87) “Penilaian kinerja pegawai adalah memulainya rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai. Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2008:416) adalah:

1. Pengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau laporan manajemen, bagaimana bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

### II.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:269) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain keinginan, penghargaan, tantangan tanggung

jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Adapun yang dijadikan indikator dari kinerja pegawai 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. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

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

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai 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 pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

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

## II.2 Disiplin Kerja

### II.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap kepala dinas selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang kepala dinas dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126). Hasibuan (2006:193), memberikan defenisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya denganbaik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### II.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai agar, antara lain :

1. Pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### II.2.3 Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Handoko (2003:130) jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

1. Disiplin diri (*Self discipline*)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Disiplin perintah (*Command discipline*)

Disiplin ini tumbuh bukan dari persaan ikhlas, akan tetapi timbul karena Adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah dengan cirri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seseorang pegawai dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
3. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

#### II.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194) ada 5 indikator kedisiplinan antara lain adalah :

1. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

2. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Pegawai sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

3. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Kepala dinas yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

#### 4. Sanksi hukuman

Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 5. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

### II.3 Pengalaman Kerja

#### II.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sutjiono, (2005:265) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*Length Of Service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi, 2004:214) Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur,2001:74) Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh

seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

### II.3.2 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

#### 2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

#### 3. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

#### 4. Pergaulan

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

#### 5. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

### II.3.3 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun pegawai. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Pegawai yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehinggadalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja pegawai akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja pegawai akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, pegawai dalam menyelesaikan suatu produk.

### **II.3.4 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (2001:43), ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai 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 pegawai. 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 tehnik pekerjaan.

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

Gerakannya mantap dan lancar Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

1. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
2. 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.
3. Bekerja dengan tenang Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

## II.4 Penelitian Terdahulu

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

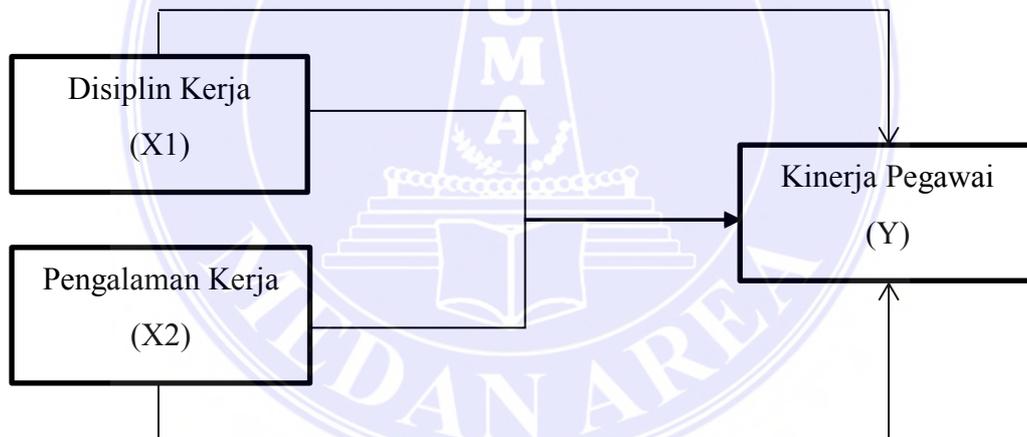
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Peneliti</b>
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 positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Athi (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Sedana Singaraja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (3) Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3	Yudhi (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (3) Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4	Sari (2015)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	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. Itu Estimasi regresi menunjukkan bahwa disiplin, keamanan dan komitmen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 60,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5	Lubis (2015)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerjaberpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
---	--------------	--	--

## II.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan Sugiyono (2006:47). Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

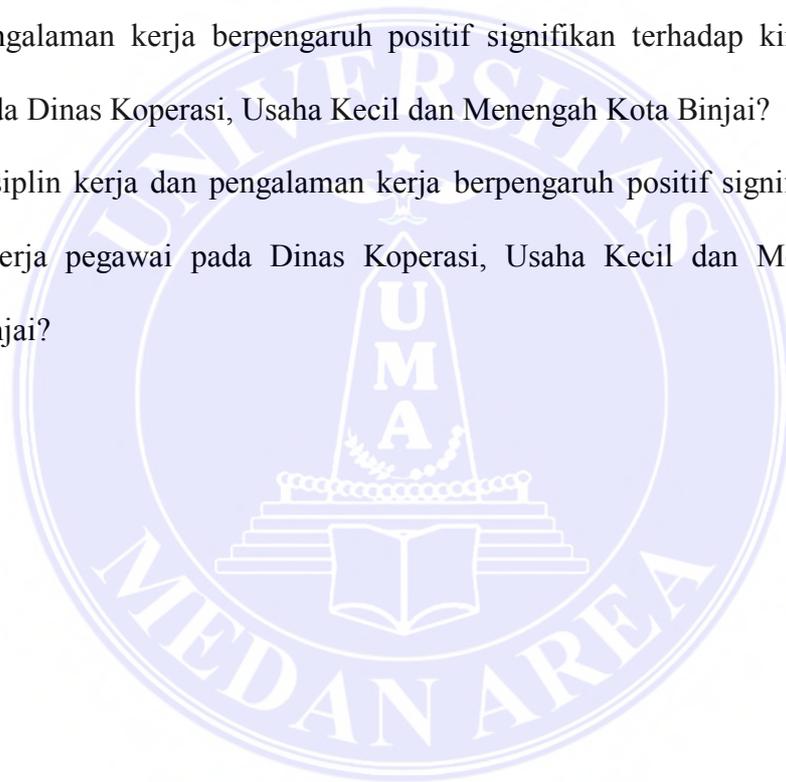


Gambar 2.1 Kerangka konseptual

## II.6 Hipotesis

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

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
3. Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?



## BAB III METODE PENELITIAN

### III.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*.

### III.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 83, Kota Binjai, Sumatera Utara.

### III.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai November 2018 sampai dengan April 2019. Dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1  
Rencana Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pengumpulan data	■	■	■	■																		
2	Seminar proposal					■																	
3	Revisi proposal						■	■	■														
4	Pengumpulan data dan hasil									■	■	■	■										
5	Pembahasan hasil													■	■	■	■						
6	Seminar hasil														■	■	■						
7	Revisi hasil																	■	■	■	■		
8	Sidang meja hijau																					■	

### **III.4 Populasi dan Sampel**

#### **III.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 pegawai bagian produksi yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai sebanyak 60 orang pegawai.

#### **III.4.2 Sampel**

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009:73) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalitas dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

### **III.5 Definisi Operasional**

Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai (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**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, (2003:269)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kreatifitas 4. Efektifitas 5. Komitmen	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan timkerja didalam sebuah organisasi (Simamora,2004:610).	1. Teladan Pimpinan 2. Balas Jasa 3. Keadilan 4. Sanksi Hukuman 5. Ketegasan	Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman Kerja adalah sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Foster, 2001:43)	1. Lama waktu/masa kerja Tingkat 2. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 4. Cepat memberikan solusi 5. Bekerja dengan tenang	Likert

### III.6 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan/ skorsing (Sugiyono, 2011). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing – masing

responden yaitu pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

- b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

## 2. Sumber Data

- a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.
- b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

### III.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. 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. Penelitian lapangan (*Field research*)

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

### 3. Pengamatan (*Observation*)

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

### 4. 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.

### 5. Kuesioner (*Questionnaire*)

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. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam riset berupa survey.

### III.8 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. Ghazali (2005:51) mengukur konstruk atau variabel yang diteliti oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program spss 21.00 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

### III.9 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. 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 :

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

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

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : data residual berdistribusi normal

$H_a$  : data residual tidak berdistribusi normal

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006:95) Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna tau 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 :

$VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas

### 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.

#### III.10 Uji Hipotesis

##### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2006:87) Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) 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.

## 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. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2006) 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 pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

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

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



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.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 0,807 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti disiplin kerja 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 0,234 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ( $0,042 < 0,05$ ). Hal ini berarti pengalaman kerja ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai 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 87,118 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.

## V.2 Saran

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

1. Perusahaan harus dapat merubah budaya disiplin kerja 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 pegawai.
2. Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan kepada pegawai yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah pegawai tersebut dalam bekerja.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan disiplin kerja dan pengalaman kerja kepada pegawai secara kebersamaan, karena disiplin kerja dan pengalaman kerja tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
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

- Foster.2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta.
- Fathoni. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko. 2003 . *Manajemen . Edisi 2* . Penerbit BPFE Yogyakarta , Yogyakarta .
- Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasolong. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rivai. 2015. *Perfomance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Riani. 2011. *Perspektif Kompensasi*.Surakarta: Yuma Pustaka.
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu:Yogyakarta
- Simamora.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012.*Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. Ikatan Penerbit Indonesia, Bandung
- Sutjiono. 2005. *Pendayagunaan Media Pembelajaran*.Jurnal Pendidikan Penabur-No.04 / Th.IV / Juli 2005
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang : Medya Wiyata.
- Tangkilisan. 2005.*Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.
- Triton.2006. *SPSS13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSE
- Winardi. 2007.*Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yudhi. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Skripsi.

**\Lampiran 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**  
**Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai**

---

Kepada Yth :  
Bapak/ Ibu Pegawai  
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan  
Menengah Kota Binjai

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 Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai”**.

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,

**Progreccy R.V.H Sinaga**

**13 832 0119**

## 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

### A. 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
Teladan Pimpinan						
1	Memberikan kontribusi yang kuat dalam setiap kegiatan.					
Balas Jasa						
2	Memberikan balas jasa yang optimal agar tercapai tujuan organisasi.					
Keadilan						
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
Sanksi Hukuman						
4	Memberikan sanksi hukuman sesuai dengan pelanggarannya.					
Ketegasan						
5	Menyelesaikan pekerjaan dengan tegas sesuai prosedur yang ada					

## 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					
Cepat memberikan solusi						
4	Dalam bekerja memiliki jiwa yang cepat dalam menghadapi masalah.					

Bekerja Dengan Tenang						
5	Dalam bekerja selalu focus sehingga menghasilkan sesuatu yang baik.					

### 3. Variabel Kinerja Pegawai

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 pegawai.					
Efektivitas						
4	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
Kemandirian						
5	Tidak melibatkan orang lain dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab sendiri.					

## LAMPIRAN 2

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA(X<sub>1</sub>)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X <sub>1</sub>					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<sub>1</sub>)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	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 UJI VALIDITAS PENGALAMAN KERJA (X<sub>2</sub>)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X <sub>2</sub>					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 (X<sub>2</sub>)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	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 UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	3	5	3	3	19
2	4	5	4	4	4	21
3	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	4	22
6	4	3	3	3	4	17
7	3	5	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	3	17
10	5	4	3	2	5	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	3	19
13	4	3	3	4	4	18
14	4	5	4	5	5	23
15	3	4	5	5	4	21

## LAMPIRAN 6

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI(Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	5

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,431	,318	,431	,650**	,696**
	Sig. (2-tailed)		,109	,248	,109	,009	,004
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,431	1	,739**	,722**	,480	,793**
	Sig. (2-tailed)	,109		,002	,002	,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,318	,739**	1	,739**	,650**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,248	,002		,002	,009	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,431	,722**	,739**	1	,480	,868**
	Sig. (2-tailed)	,109	,002	,002		,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,650**	,480	,650**	,480	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,009	,070	,009	,070		,001
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,696**	,793**	,862**	,868**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,001	
	N	15	15	15	15	15	15

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

## LAMPIRAN 8

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS $X_1$ (DISIPLIN KERJA)

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

<b>34</b>	4	5	3	4	3	<b>19</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>36</b>	4	5	3	4	3	<b>19</b>
<b>37</b>	4	5	3	4	3	<b>19</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>40</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>41</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>
<b>42</b>	5	4	5	5	5	<b>24</b>
<b>43</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>
<b>44</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>46</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>48</b>	3	4	4	5	4	<b>20</b>
<b>49</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>50</b>	4	5	5	4	5	<b>23</b>
<b>51</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>52</b>	5	5	4	4	4	<b>22</b>
<b>53</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>
<b>54</b>	3	5	4	5	4	<b>21</b>
<b>55</b>	4	5	4	4	3	<b>20</b>
<b>56</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>57</b>	4	5	5	4	5	<b>23</b>
<b>58</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>59</b>	5	5	4	4	4	<b>22</b>
<b>60</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>

## LAMPIRAN 9

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL $X_2$ (PENGALAMAN KERJA)

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

<b>34</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>36</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>37</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>
<b>38</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>39</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>40</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>41</b>	5	5	4	5	4	<b>23</b>
<b>42</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>43</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>45</b>	4	4	3	5	4	<b>20</b>
<b>46</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
<b>47</b>	5	5	3	4	4	<b>21</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>49</b>	4	5	5	5	5	<b>24</b>
<b>50</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>51</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>
<b>52</b>	5	4	5	5	4	<b>23</b>
<b>53</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>54</b>	4	5	3	5	5	<b>22</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>56</b>	4	5	5	5	5	<b>24</b>
<b>57</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>58</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>
<b>59</b>	5	4	5	5	4	<b>23</b>
<b>60</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>

## LAMPIRAN 10

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT (Y) (KINERJA PEGAWAI)

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

<b>34</b>	3	4	3	4	5	<b>19</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>36</b>	3	4	3	4	4	<b>18</b>
<b>37</b>	3	4	3	4	5	<b>19</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>40</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>41</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>42</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>43</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>45</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>47</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>49</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>
<b>50</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>51</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>52</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>53</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>54</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>56</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>
<b>57</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>59</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>60</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>

## LAMPIRAN 11

### UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	21.52	2.063	60
Pengalaman Kerja	22.20	1.735	60
Kinerja Pegawai	21.68	2.251	60

#### 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	43.88	13.257	.841	.781
Pengalaman Kerja	43.20	17.281	.683	.921
Kinerja Pegawai	43.72	11.935	.845	.783

### Correlations

		Disiplin Kerja	Pengalaman Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.653**	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.653**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.857**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

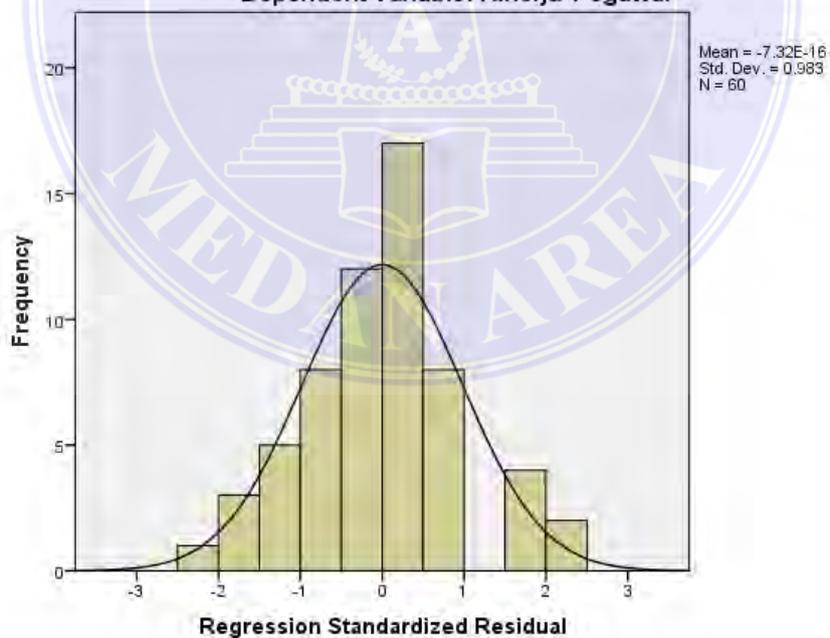
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### LAMPIRAN 12

#### UJI NORMALITAS

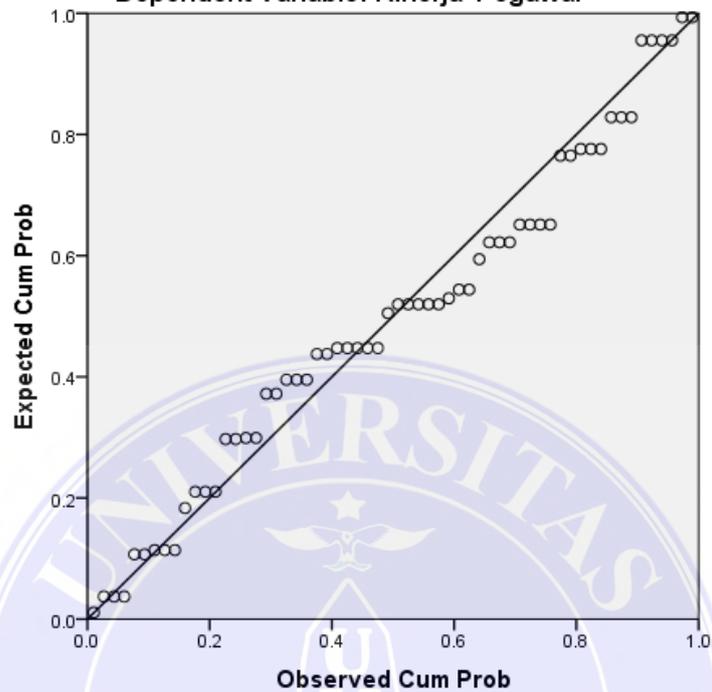
##### Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11765409
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.875
Asymp. Sig. (2-tailed)		.428

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### LAMPIRAN 13

#### UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Disiplin Kerja	.574	1.742
Pengalaman Kerja	.574	1.742

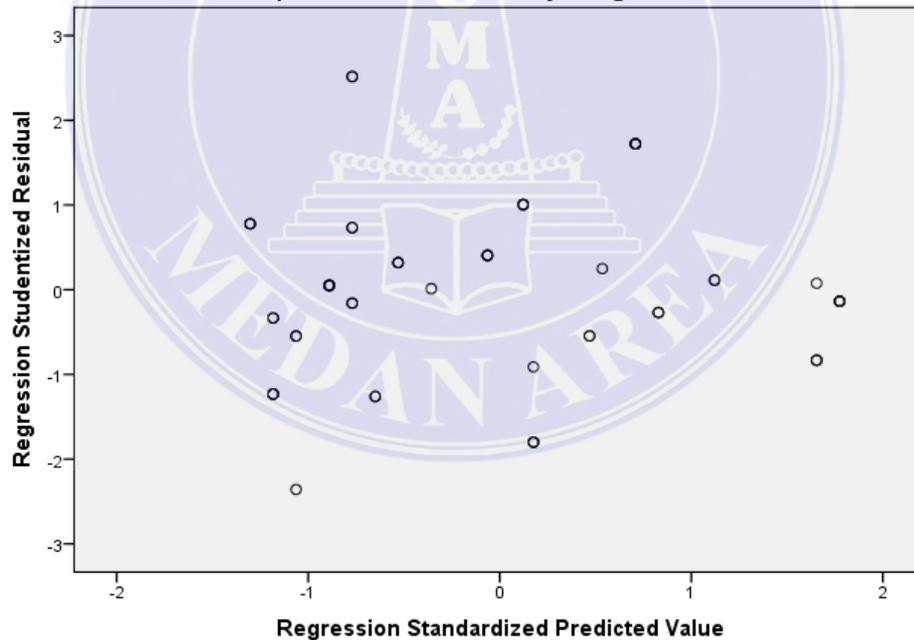
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### LAMPIRAN 14

#### UJI HETEROSKEDASITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## LAMPIRAN 15

### UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.745	1.137

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN 16

### UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.283	2	112.642	87.118	.000 <sup>b</sup>
	Residual	73.700	57	1.293		
	Total	298.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

## LAMPIRAN 17

### SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.880	1.943		.453	.652
	Disiplin Kerja	.807	.095	.739	8.518	.000
	Pengalaman Kerja	.234	.113	.181	2.080	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI,  
USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**PROGRECCY R.V.H SINAGA**  
**138320119**

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

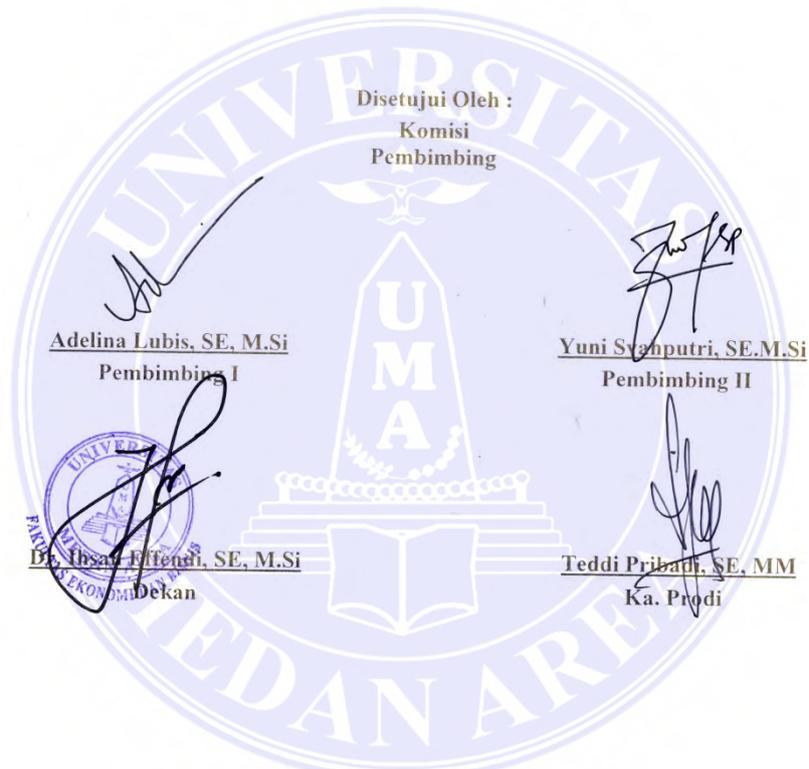
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

17/10/19

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai  
Nama : PROGRECCY R.V.H SINAGA  
NPM : 13.832.0119  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05/April/2019

### HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 05 April 2019



**PROGRECCY R.V.H SINAGA**  
138320119

## ABSTRAK

---

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai 2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai 3. Apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai sebanyak 60 orang dan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* yang diperoleh sebanyak 60 orang pegawai. 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 pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,807 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,234 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,042 < 0,05$ . Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 87,118, 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 the performance of employees at the Binjai City Cooperative, Small and Medium Business Office 2. Does work experience have a significant positive effect on employee performance at the Binjai City Cooperative, Small and Medium Business Office 3 Whether work discipline and work experience have a significant positive effect on the performance of employees at the Binjai City Cooperative, Small and Medium Business Office.*

*The population in this study were 60 employees in the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Binjai City, and the sample using a total sampling technique obtained by 60 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 the work discipline has a significant positive effect on employee performance, where the positive is indicated by the value of 0.807 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 0.234 and significantly indicated by 0.042 <0.05. Work discipline and work experience have a positive and significant effect on employee performance, which is positively indicated by the value of 87.118, 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 Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai. 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 Syahril SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy Pribadi, SE,MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
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 Yuni Syahputri SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak

memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil.
8. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pimpinan, Staff, dan pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat dan Teman-Teman seperjuanganku Manajemen '13 Malam Ganjil dan Genap , terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
11. 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.

Medan, April 2019

**Progreccy R.V.H Sinaga**  
**138320119**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	3
I.3 Tujuan Penelitian .....	3
I.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
II.1 Kinerja .....	5
II.1.1 Pengertian kinerja .....	5
II.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	7
II.1.3 Penilaian dan Pengukuran Kinerja .....	8
II.1.4 Indikator kinerja .....	8
II.2 Disiplin Kerja.....	10
II.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	10
II.2.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	11
II.2.3 Jenis – jenis Disiplin Kerja .....	12
II.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	13
II.3 Pengalaman Kerja .....	14
II.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	14
II.3.2 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja.....	15
II.3.3 Manfaat Pengalaman Kerja .....	16
II.4.4 Indikator Pengalaman Kerja.....	17
II.4 Peneliti terdahulu .....	18
II.5 Kerangka konseptual .....	20
II.6 Hipotesis penelitian .....	21

### **BAB III METODE PENELITIAN**

III.1 Jenis penelitian .....	22
III.2 Lokasi penelitian .....	22
III.3 Waktu penelitian .....	22
III.4 Populasi dan sampel .....	23
III.5 Definisi Operasional.....	23
III.6 Jenis dan Sumber Data .....	24
III.7 Teknik Pengumpulan Data .....	25
III.8 Uji Instrumen .....	27
III.9 Uji Asumsi klasik.....	28
III.10 Uji Hipotesis.....	29

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

IV.1 Hasil penelitian .....	31
1. Deskripsi data perusahaan.....	31
2. Visi dan misi .....	32
3. Struktur organisasi .....	33
4. Deskripsi pekerjaan.....	34
IV.2 Penyajian data responden .....	52
IV.3 Hasil dan analisis data .....	54
1. Uji instrumen .....	56
2. Regresi Linear Berganda .....	59
IV.4 Uji asumsi klasik.....	60
1. Uji Normalitas .....	60
2. Uji Multikolinearitas .....	63
3. Uji Heteroskedastisitas .....	64
IV.5 Uji Hipotesis .....	66
1. Koefisien determinasi $R^2$ .....	66
2. Uji simultan (Uji F) .....	67
3. Uji parsial (Uji t) .....	67

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

V.1 Kesimpulan .....	71
V.2 Saran .....	72

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	73
-----------------------------	----

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Waktu penelitian .....	22
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel .....	24
Tabel 4.1 Komposisi responden menurut usia .....	52
Tabel 4.2 Komposisi responden menurut pendidikan .....	53
Tabel 4.3 Komposisi responden menurut jenis kelamin .....	54
Tabel 4.4 Uji validitas variabel disiplin kerja .....	55
Tabel 4.5 Uji reliabilitas variabel disiplin kerja.....	56
Tabel 4.6 Uji validitas variabel pengalaman kerja .....	56
Tabel 4.7 Uji reliabilitas variabel pengalaman kerja .....	57
Tabel 4.8 Uji validitas variabel kinerja pegawai .....	57
Tabel 4.9 Uji validitas reliabilitas variabel kinerja pegawai .....	58
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel 4.11 Uji normalitas .....	63
Tabel 4.12 Uji multikolonitas .....	64
Tabel 4.13 Uji Koefisien determinasi) .....	66
Tabel 4.14 Uji F (Simultan) .....	67
Tabel 4.15 Uji t (Parsial).....	68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	20
Gambar 4.1 Struktur organisasi .....	33
Gambar 4.2 Histogram .....	61
Gambar 4.3 Uji normalitas .....	62
Gambar 4.4 Uji heteroskedasitas .....	65



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi perlu merencanakan strategi menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Pentingnya kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi 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, professional serta mempunyai kedisiplinan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

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

Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Setiap pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja yang baik dan pengalaman yang cukup guna mendukung kinerja pegawai, karena kedisiplinan dan pengalaman merupakan komponen utama yang harus dimiliki perusahaan guna menjalankan kegiatan operasional perusahaan dengan baik.

Fenomena masalah kinerja pegawai adalah kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu dan kurangnya inisiatif dalam bekerja dan tidak mampu menyelesaikan masalah dipekerjaan. Sedangkan disiplin kerja dan pengalaman kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai belum dapat berjalan dengan baik dan juga optimal pelaksanaannya. Hal ini perlu dilakukan mengingat rendahnya disiplin kerja pegawai dan kurangnya pengalaman kerja pegawai dimana yang mengindikasikan keinginan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun masalah disiplin kerja yaitu seringnya terlambat masuk kerja, istirahat dan pulang kerja tidak tepat waktu, kurangnya kerapuhan berpakaian dan seragam yang dipakai tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Sedangkan masalah Pengalaman kerja adalah kurangnya keahlian yang dimiliki pegawai dan kurang terampil dalam pekerjaannya yang dikerjakan. Rendahnya disiplin dan keefisienan sebuah perusahaan, akibatnya ada indikasi kinerja pegawai akan menurun sebagai reaksi yang terjadi karena kurangnya disiplin kerja dan pengalaman kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang diberi judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai”**.

## **I.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
3. Apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?

## **I.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 signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?

2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?

#### **I.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 pegawai melalui disiplin kerja dan pengalaman kerja.
3. Bagi Pihak lain, sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.
4. Bagi Akademis, Penelitian ini diharapkan dalam melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia kepuasan kerja. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki keterikatan meneliti di bidang yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **II.1 Kinerja Pegawai**

##### **II.1.1 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. Kinerja pegawai (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 Sunarto (2011:11) 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 pegawai 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, tanggungjawab, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005 : 178).

Kinerja pegawai merupakan tingkat hasil kerja pegawai 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 pegawai yang bersangkutan.

## II.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Payaman (2005:87), kinerja setiap pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada tiga kelompok yaitu :

### 1. Kompetensi individu

Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerjanya serta motivasi dan etos kerjanya. Kemampuan dan keterampilan kerja karyawan dipengaruhi oleh kebugaran fisiknya, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerjanya.

### 2. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mencakup pengorganisasian sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, pilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, sarana keselamatan dan kesehatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial.

### 3. Dukungan manajemen

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan bila manajemen maupun menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif, menyusun pembagian kerja yang jelas, menyusun dan menyediakan buku-buku petunjuk atau pedoman kerja, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pekerja untuk memperkaya atau memperdalam pengalaman kerjanya serta menumbuhkan dan mengembangkan motivasi dan etos kerja pegawai.

### II.1.3 Penilaian dan Pengukuran Kinerja Pegawai

Hasibuan (2006:87) “Penilaian kinerja pegawai adalah memulainya rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai. Manfaat penilaian kinerja pegawai itu sendiri menurut Mulyadi (2008:416) adalah:

1. Pengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau laporan manajemen, bagaimana bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

### II.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:269) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain keinginan, penghargaan, tantangan tanggung

jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Adapun yang dijadikan indikator dari kinerja pegawai 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. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

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

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai 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 pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

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

## II.2 Disiplin Kerja

### II.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap kepala dinas selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang kepala dinas dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126). Hasibuan (2006:193), memberikan defenisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya denganbaik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### II.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai agar, antara lain :

1. Pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### II.2.3 Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Handoko (2003:130) jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

1. Disiplin diri (*Self discipline*)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Disiplin perintah (*Command discipline*)

Disiplin ini tumbuh bukan dari persaan ikhlas, akan tetapi timbul karena Adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah dengan cirri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seseorang pegawai dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
3. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

## II.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194) ada 5 indikator kedisiplinan antara lain adalah :

### 1. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 2. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai. Pegawai sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

### 3. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Kepala dinas yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

#### 4. Sanksi hukuman

Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 5. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

### II.3 Pengalaman Kerja

#### II.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sutjiono, (2005:265) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*Length Of Service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi, 2004:214) Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur,2001:74) Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh

seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

### II.3.2 Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

#### 2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

#### 3. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

#### 4. Pergaulan

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

#### 5. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

### II.3.3 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun pegawai. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.

3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Pegawai yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehinggadalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja pegawai akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja pegawai akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, pegawai dalam menyelesaikan suatu produk.

### **II.3.4 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (2001:43), ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai 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 pegawai. 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 tehnik pekerjaan.

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

Gerakannya mantap dan lancar Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

1. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
2. 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.
3. Bekerja dengan tenang Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

## II.4 Penelitian Terdahulu

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

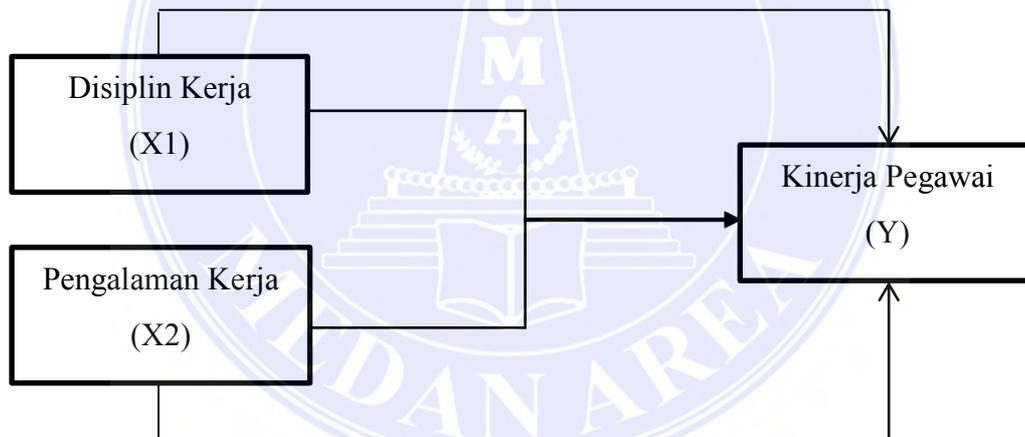
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Peneliti</b>
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 positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Athi (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Sedana Singaraja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (3) Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3	Yudhi (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (3) Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4	Sari (2015)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	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. Itu Estimasi regresi menunjukkan bahwa disiplin, keamanan dan komitmen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 60,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5	Lubis (2015)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerjaberpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
---	--------------	--	--

## II.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan Sugiyono (2006:47). Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

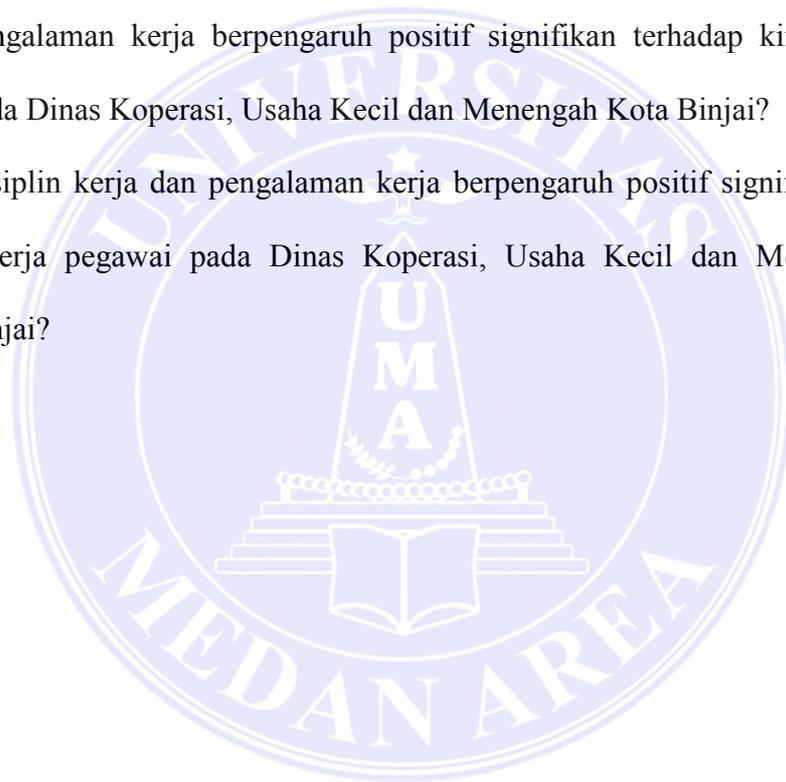


Gambar 2.1 Kerangka konseptual

## II.6 Hipotesis

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

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?
3. Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai?



## BAB III METODE PENELITIAN

### III.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*.

### III.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 83, Kota Binjai, Sumatera Utara.

### III.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai November 2018 sampai dengan April 2019. Dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1  
Rencana Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pengumpulan data	■	■	■	■																		
2	Seminar proposal					■																	
3	Revisi proposal						■	■	■														
4	Pengumpulan data dan hasil									■	■	■	■										
5	Pembahasan hasil													■	■	■	■						
6	Seminar hasil														■	■	■						
7	Revisi hasil																	■	■	■	■		
8	Sidang meja hijau																					■	

### **III.4 Populasi dan Sampel**

#### **III.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 pegawai bagian produksi yang bekerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai sebanyak 60 orang pegawai.

#### **III.4.2 Sampel**

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009:73) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalitas dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

### **III.5 Definisi Operasional**

Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah kinerja pegawai (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**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, (2003:269)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kreatifitas 4. Efektifitas 5. Komitmen	Likert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Simamora,2004:610).	1. Teladan Pimpinan 2. Balas Jasa 3. Keadilan 4. Sanksi Hukuman 5. Ketegasan	Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman Kerja adalah sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Foster, 2001:43)	1. Lama waktu/masa kerja Tingkat 2. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 4. Cepat memberikan solusi 5. Bekerja dengan tenang	Likert

### III.6 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan/ skorsing (Sugiyono, 2011). Data kuantitatif yang digunakan

dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing – masing responden yaitu pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

- b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono 2011). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.
2. Sumber Data
    - a. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.
    - b. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

### III.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. 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. Penelitian lapangan (*Field research*)

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

3. Pengamatan (*Observation*)

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

4. 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.

5. Kuesioner (*Questionnaire*)

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. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam riset berupa survey.

### III.8 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. Ghazali (2005:51) mengukur konstruk atau variabel yang diteliti oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program spss 21.00 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

### III.9 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. 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 :

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

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

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : data residual berdistribusi normal

$H_a$  : data residual tidak berdistribusi normal

#### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2006:95) Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna tau 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 :

$VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas

### 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.

#### III.10 Uji Hipotesis

##### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2006:87) Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) 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.

## 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. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2006) 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 pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

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

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



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **IV.1 Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah bergabung pada awal tahun 2008 hanya saja pada tahun pertama Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian Perdagangan belum berdasarkan fisik bergabung. Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) No. 13 tahun 2007 tentang pembentukan dan susunan Dinas Daerah dilingkungan Kota Binjai akhirnya Pemerintah menggabungkan kedua Dinas tersebut menjadi satu Dinas.

Pada juni 2008 keseluruhan antara kedua dinas tersebut disatukan secara fisik dari mulai kantor yang bergabung di Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 83, Kota Binjai dan semua strukturpun berubah antara gabungan Dinas Koperasi dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Hanya saja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah tidak memiliki departemen atau dinas tersendiri didalam Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah itu adalah bagian dari Dinas Koperasi itu sendiri.

Perubahan struktur organisasi pun berubah dan semua bidang antara Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perindustrian Perdagangan bergabung menjadi enam bidang yaitu bidang industri kecil dan dagang kecil, bidang industri formal dan industri non formal, bidangperdagangan, bidang kelembagaan dan pendaftaran, bidang penembangan usaha koperasi aneka usaha

dan simpan pinjam dan bidang usaha kecil menengah. Dari keenam bidang tersebut mempunyai tugas yang berbeda-beda.

## **2. Visi dan Misi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai:**

**Visi** :“Terwujudnya kesejahteraan masyarakat tentang Binjai melalui pengembangan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang berkualitas dan berwawasan lingkungan Binjai bermartabat”

### **Misi :**

- a. Meningkatkan kualitas kelembagaan koperasi dan usaha kecil dan menengah, Meningkatkan peranan koperasi dan usaha kecil menengah yang berdaya saing,
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia koperasi dan usaha kecil dan menengah,
- c. Memperkuat struktur industri dengan memberdayakan potensi industri kecil dan menengah,
- d. Mengembangkan lembaga dan sarana persediaan serta sistem distribusi dalam negeri yang efektif dan efisien serta memberikan perlindungan konsumen dan produsen,
- e. Mengembangkan kegiatan promosi luar negeri sehingga mampu menguasai pangsa pasar dalam era perdagangan bebas atau globalisasi.



### 1. Deskripsi Pekerjaan / *Job Description*

Suatu instansi untuk mencapai tujuannya, memerlukan uraian tugas pokok dan fungsi yang sistematis, jelas dan teratur. Uraian tugas pokok dan fungsi merupakan uraian yang menjelaskan jenis pekerjaan harus dilakukan oleh pegawai atau setiap pemegang posisi untuk mencapai tujuan instansi.

#### **Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Dinas**

1. Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas pokok melaksanakan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah berdasarkan atas otonomi dan pembantuan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas koperasi usaha kecil dan menengah mempunyai fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan teknis dibidang industri kecil dan dagang kecil non formal, industri formal, perdagangan dan kelembagaan dan pendaftaran, pengembangan usaha koperasi aneka usaha dan simpan pinjam serta usaha kecil dan menengah;
  - b. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang industri kecil dan dagang kecil non formal, industri formal, perdagangan dan kelembagaan dan pendaftaran, pengembangan usaha koperasi aneka usaha dan simpan pinjam serta usaha kecil dan menengah;
  - c. Pembinaan dan pelaksanaan dibidang industri kecil dan dagang kecil non formal, industri formal, perdagangan dan kelembagaan dan pendaftaran, pengembangan usaha koperasi aneka usaha dan simpan pinjam serta usaha kecil dan menengah;

- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- e. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas

### **Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat**

1. Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas Dinas lingkup kesekretariatan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, sekretariat mempunyai fungsi :
  - a. Pelaksanaan penyusunan kegiatan kesekretariatan;
  - b. Pelaksanaan kesekretariatan Dinas yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, program dan keuangan;
  - c. Pelaksanaan pengorganisasian penyusunan perencanaan, pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan Dinas;
  - d. Pengkoordinasian penyelenggaraan tugas – tugas bidang;
  - e. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan kegiatan kesekretariatan.

### **Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

1. Sub Bgian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup umum dan kepegawaian.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi umum dan kepegawaian;

- b. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan dinas, penyelenggaraan kerumahtanggaan dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan dinas;
- c. Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyusunan dan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan pengelolaan data mutasi, cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai;
- d. Evaluasi dan pelaporan kegiatan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

#### **Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Keuangan dan Program**

1. Sub Bagian keuangan dan Program mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup keuangan dan program;
2. Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Sub Bagian dan Program mempunyai fungsi :
  - a. Menyusun rencana dan program pengelolaan administrasi keuangan dan program kerja dinas;
  - b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan pengelolaan data anggaran, koordinasi penyusunan anggaran , koordinasi pengelolaan dan pengendalian keuangan dan menyusun laporan keuangan dinas;
  - c. Melaksanakan pengendalian program meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan pengolahan

data kegiatan dinas, koordinasi penyusun rencana dan program dinas serta koordinasi pengendalian program;

- d. Evaluasi dan pelaporan lingkup kegiatan pengelolaan administrasi keuangan dan program kerja dinas.

### **Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Industri kecil dan Dagang Kecil Non Formal**

1. Bidang Industri kecil dan Dagang Kecil Non Formal mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup industri kecil dan dagang kecil non formal;
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Usaha kecil dan Dagang Kecil non Formal mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana dan program ruang lingkup industri kecil non formal serta perdagangan barang dan jasa non formal;
  - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup industri kecil non formal serta perdagangan barang dan jasa non formal;
  - c. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi lingkup industri kecil non formal serta perdagangan barang dan jasa non formal;
  - d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup industri kecil non formal serta perdagangan barang dan jasa non formal.

### **Tugas Pokok dan FungsiSeksi Industri Kecil Non Formal**

1. Seksi Industri Kecil Non Formal mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang industri kecil dan dagang kecil non formal lingkup industri kecil non formal.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi industri non formal mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup industri kecil non formal;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup industri kecil non formal;
  - c. Pelaksanaan lingkup industri kecil non formal yang meliputi pendataan potensi dan usaha industri kecil non formal, fasilitas, bimbingan teknik penyuluhan dan pembinaan pengembangan potensi usaha dan produksi industri kecil non formal,
  - d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup industri kecil non formal.

#### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Perdagangan Barang dan Jasa Non Formal**

1. Seksi Perdagangan Barang dan Jasa Non formal mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang industri kecil dan dagang kecil non formal lingkup perdagangan barang dan jasa non formal.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi perdagangan barang dan jasa non formal mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup perdagangan barang dan jasa non formal;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup perdagangan barang dan jasa non formal;

- c. Pelaksanaan lingkup perdagangan barang dan jasa non formal yang meliputi pendataan perdagangan barang dan jasa non formal fasilitasi, bimbingan teknik, penyuluhan dan pembinaan pengembangan potensiusaha perdagangan barang dan jasa non formal serta fasilitasi kerjasama pengembangan usaha dan produksi barang dan jasa non formal;
- d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup perdagangan barang dan jasa non formal.

#### **Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Industri Formal**

1. Bidang Industri Formal mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup industri formal.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Bidang Industri Formal mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana dan program lingkup industri tekstil, produk tekstil dan mesin elektronik dan aneka serta industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan aneka elektronika;
  - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup industri tekstil, produk tekstil dan mesin elektronik dan aneka serta industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika;
  - c. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi industri tekstil, produk tekstil dan mesin elektronik dan aneka serta industri argo, kimia, logam, alat transportasi, dan elektronika;

- d. Pengkajian rekomendasi, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan usaha industri dan usaha kawasan industri;
- e. Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup industri tekstil, produk tekstil, mesin elektronik dan aneka serta industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika;

### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Industri Tekstil, Produk Tekstil dan Mesin Elektronik**

1. Seksi Industri Tekstil, Produk Tekstil dan Mesin Elektronik mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang industri formal lingkup industri tekstil, produk tekstil, mesin elektronik dan aneka;
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Seksi Industri tekstil, produk tekstil dan mesin elektronik mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup industri tekstil, produk tekstil, mesin elektronik dan aneka;
  - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup industri tekstil, produk tekstil, mesin elektronik dan aneka yang meliputi pendataan industri tekstil, mesin elektronik dan aneka, fasilitasi, bimbingan teknik, penyuluhan dan pembinaan usaha pengembangan produksi industri tekstil, produk tekstil, mesin elektrik dan aneka serta fasilitasi kerjasama pengembangan usaha dan produksi industri tekstil, mesin elektronik dan aneka;
  - c. Pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan usaha industri;

- d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup industri tekstil, produk tekstil, mesin elektronik dan aneka.

**Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Industri Argo, Kimia, Logam, Alat Transportasi dan Elektronika**

1. Seksi Industri Argo, kimia, Logam, Alat Transportasi dan Elektronika mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang industri formal lingkup industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika;
  - b. Penyusunan bahan perencanaan dan petunjuk teknis lingkup industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika;
  - c. Pelaksanaan lingkup industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika yang meliputi pendataan industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika, fasilitasi bimbingan teknik, penyuluhan dan pembinaan usaha dan pengembangan produksi industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika serta fasilitasi kerjasama pengembangan usaha dan produksi industri argo, kimia, logam, alat transportasi dan elektronika;
  - d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup industri argo, kimia, logam, alat industri dan elektronika.

### **Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Perdagangan**

1. Bidang perdagangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup perdagangan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, bidang perdagangan mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana dan program lingkup bimbingan usaha dan sarana perdagangan konsumen dan kemetrolagian serta ekspor-impor dan hubungan kerjasama luar negeri;
  - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup bimbingan usaha dan saranapenyelenggaraan usaha perdagangan;
  - c. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup bimbingan usaha dan sarana perdagangan, perlindungan konsumen dan kemetrolagian serta ekspor-impor dan hubungan kerjasama luar negeri.

### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Bimbingan Usaha dan Sarana Perdagangan**

1. Seksi Bimbingan Usaha dan Sarana Perdagangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang perdagangan lingkup bimbingan usaha dan sarana perdagangan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi bimbingan usaha dan sarana perdagangan mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup bimbingan usaha dan sarana perdagangan;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup bimbingan usaha dan sarana perdagangan;

- c. Pelaksanaan lingkup bimbingan usaha dan sarana perdagangan yang meliputi pengkajian informasi pelaksanaan wajib daftar perusahaan, peningkatan pengembangan usaha dan sarana perdagangan, fasilitasi pengadaan dan penyaluran barang dan jasa perdagangan serta melaksanakan monitoring dan evaluasi informasi dan stabilitas harga serta distribusi barang;
- d. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan usaha perdagangan;
- e. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup bimbingan usaha dan sarana perdagangan.

#### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Perlindungan Konsumen dan Kemetrolgian**

1. Seksi Perlindungan Konsumen dan Kemetrolgian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang perdagangan lingkup perlindungan konsumen dan kemetrolgian.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud seksi perlindungan konsumen dan kemetrolgian mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup perlindungan konsumen dan kemetrolgian;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup perlindungan konsumen dan kemetrolgian;
  - c. Pelaksanaan lingkup perlindungan konsumen dan kemetrolgian yang meliputi konsultasi dan pembinaan perlindungan konsumen, sosialisasi, informasi dan publikasi perlindungan konsumen, pelayanan, kerjasama

dan fasilitasi penanganan penyelesaian sengketa konsumen, pengawasan barang / jasa yang beredar, pelayanan tera ulang dan tera ulang ukur, takar, timbang, dan perlengkapannya (UTTP), fasilitasi penyelenggaraan kerjasama, standar ukuran dan laboratorium metrologi legal;

- d. Pengawasan dan kerjasama dengan instansi yang berwenang untuk melaksanakan penyidikan dan penindakan atas tidak pidana pelanggaran dan undang-undang metrologi legal (UUML);

### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Ekspor-Import dan Hubungan Kerjasama Luar Negeri**

1. Seksi Ekspor-Import dan Hubungan Kerjasama Luar Negeri mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang perdagangan lingkup ekspor-import dan hubungan kerjasama luar negeri.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi ekspor - import dan hubungan kerjasama luar negeri mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup ekspor-import dan hubungan kerjasama luar negeri;
  - b. Penyusunan bahan teknis lingkup ekspor-import dan hubungan kerjasama luar negeri;
  - c. Pelaksanaan lingkup ekspor-import dan hubungan kerjasama luar negeri yang meliputi inventarisasi ekspor-import, pembinaan peningkatan dan pengembangan ekspor hasil usaha perdagangan dan perindustrian, fasilitasi ekspor-import dan fasilitasi hubungankerjasama perdagangan dan industri dengan luar negeri, penyusunan bahan penerbitan Surat

Keterangan Asal (SKA) barang ekspor dan rekomendasi angka pengenal impor serta pengambilan contoh, pengujian, inspeksi teknis dan fasilitasi sertifikasi mutu barang;

- d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup ekspor-impor dan hubungan kerjasama luar negeri;

### **Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Kelembagaan dan Pendaftaran**

1. Bidang Kelembagaan dan Pendaftaran mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup kelembagaan, pendaftaran perusahaan dan koperasi.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi bidang kelembagaan dan pendaftaran mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana dan program lingkup bina kelembagaan koperasi, pendaftaran perusahaan dan koperasi;
  - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup kelembagaan koperasi, pendaftaran perusahaan dan koperasi;
  - c. Pelaksanaan lingkup bina kelembagaan koperasi, pendaftaran perusahaan dan koperasi;
  - d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup bina kelembagaan koperasi, pendaftaran perusahaan dan koperasi.

### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Bina Kelembagaan Koperasi**

1. Seksi Kelembagaan Koperasi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang kelembagaan dan pendaftaran di bidang bina kelembagaan koperasi.

2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi bina kelembagaan koperasi mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup bina kelembagaan koperasi;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup bina kelembagaan koperasi;
  - c. Pelaksanaan lingkup bina kelembagaan koperasi yang meliputi penyusunan konsep penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan usaha koperasi serta pembinaan tata kelola koperasi, bimbingan dan penyuluhan koperasi dalam pembuatan laporan tahunan;
  - d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup bina kelembagaan koperasi.

#### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Pendaftaran**

1. Seksi Pendaftaran mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang kelembagaan dan pendaftaran lingkup pendaftaran perusahaan dan koperasi.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi pendaftaran mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pendaftaran;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pendaftaran;
  - c. Pelaksanaan lingkup pendaftaran yang meliputi inventarisasi koperasi dan usaha koperasi, pelaksanaan pendaftaran koperasi dan fasilitasi penyusunan pengesahan akte pendirian, perubahan anggaran dasar dan pembubaran koperasi serta pelaksanaan penyimpanan dokumentasi dan penyediaan informasi koperasi terdaftar wilayah kota dan perusahaan;

- d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pendaftaran.

**Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Pengembangan Usaha Koperasi Aneka Usaha dan Simpan Pinjam**

1. Bidang pengembangan usaha koperasi aneka usaha dan simpan pinjam mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup pengembangan usaha koperasi aneka usaha dan simpan pinjam.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, bidang pengembangan usaha koperasi aneka usaha dan simpan pinjam mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan dan rencana program lingkup pengembangan usaha produksi dan jasa pengembangan usaha konsumsi dan pengembangan koperasi simpan pinjam;
  - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup pengembangan usaha produksi dan jasa, penembangan uasaha produksi dan jasa, pengembangan usaha konsumsi dan pengembangan koperasi simpan pinjam;
  - c. Pelaksanaan lingkup pengembangan usaha produksi dan jasa pengembangan usaha produksi dan jasa, pengembangan usaha konsumsi dan pengembangan koperasi simpan pinjam;
  - d. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pengembangan uasaha produksi dan jasa, pengembangan usaha konsumsi dan pengembangan koperasi impan pinjam.

### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Pengembangan Usaha Produksi dan Jasa**

1. Seksi Pengembangan Usaha Produksi dan Jasa mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang pengembangan usaha koperasi aneka usaha dan simpan pinjam lingkup pengembangan usaha produksi dan jasa. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud, seksi pengembangan usaha produksi dan jasa mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pengembangan usaha produksi dan jasa;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengembangan usaha produksi dan jasa;
  - c. Pelaksanaan lingkup pengembangan usaha produksi dan jasa yang meliputi inventarisasi dan identifikasi data potensi ekonomi dan kewilayahan berbasis produk unggulan usaha koperasi produksi dan jasa, fasilitasi peluang usaha pengembangan usaha koperasi, jaringan kerjasama pemasaran produk unggulan koperasi produksi dan jasa dan terbentuknya sentra-sentra hasil produk unggulan dan kerajinan usaha koperasi produksi dan jasa, pemberian bimbingan teknis manajemen usaha produksi dan jasa, pemberian bimbingan teknis

### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Pengembangan Usaha Konsumsi**

1. Seksi Pengembangan Usaha Konsumsi mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang pengembangan usaha koperasi aneka usaha dan simpan pinjam lingkup pengembangan usaha konsumsi.

2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi pengembangan usaha konsumsi mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pengembangan usaha koperasi;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengembangan usaha konsumsi;
  - c. Pelaksanaan lingkup pengembangan usaha konsumsi yang meliputi inventarisasi dan identifikasi data potensi ekonomi kewilayahan berbasis produk unggulan usaha konsumsi, fasilitasi peluang usaha pengembangan usaha koperasi, jaringan kerjasamapemasaran produk unggulan koperasi usaha konsumsi, pemberian bimbingan teknis manajemen usaha konsumsi, studi kelayakan peluang usahakonsumsi, akses pemasaran, desain dan kemasan produk usaha konsumsi, penyusunan rencana dan pelaksanaan kluster, fasilitasi sertifikasi dan akreditasi serta fasilitasi pembentukan koperasi induk distribusi dan konsumsi, serta fasilitasi permodalan, pemasaran dan promosi.
  - d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rruang lingkup pengembangan usaha konsumsi.

### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Pengembangan Koperasi Simpan Pinjam**

1. Seksi Pengembangan Koperasi Simpan Pinjam mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang pengembangan usaha koperasi aneka usaha dan simpan pinjam lingkup pengembangan koperasi simpan pinjam.

2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi pengembangan koperasi simpan pinjam mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup pengembangan koperasi simpan pinjam;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup pengembangan usaha koperasi simpan pinjam;
  - c. Pelaksanaan lingkup pengembangan koperasi simpan pinjam yang meliputi inventarisasi dan identifikasi potensi koperasi usaha simpan pinjam, fasilitasi pengembangan usaha simpan pinjam. Pembinaan teknis pembiayaan dan permodalan, pengawasan, usaha simpanpinjam serta melaksanakan analisa kelayakan kredit usaha koperasi serta fasilitasi permodalan, pemasaran dan koperasi;
  - d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup pengembangan koperasi simpan pinjam.

#### **Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Usaha Kecil dan Menengah**

1. Bidang Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas lingkup usaha kecil dan menengah.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud, bidang usaha kecil dan menengah mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana dan program lingkup usaha kecil dan mikro serta usaha menengah;
  - b. Penyusunan petunjuk teknis lingkup usaha kecil dan mikro serta usaha menengah;

- c. Pelaksanaan lingkup usaha kecil dan mikro serta usaha menengah;
- d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup usaha kecil dan mikro serta usaha menengah.

### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Usaha Kecil dan Mikro**

1. Seksi Usaha Kecil dan Mikro mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang usaha kecil dan menengah lingkup usaha kecil dan mikro.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi usaha kecil dan mikro mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup usaha kecil dan mikro;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup usaha kecil dan mikro;
  - c. Pelaksanaan lingkup usaha kecil dan mikro yang meliputi inventarisasi dan identifikasi potensi usaha kecil dan mikro, fasilitasi kemitraan dan pengembangan usaha, pengawasan pengelolaan data bantuan pembiayaan dan permodalan serta pembinaan dan serta fasilitasi permodalan, pemasaran dan promosi, pembinaan manajemen usaha dan keuangan usaha kecil dan mikro;
  - d. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan lingkup usaha kecil dan mikro.

### **Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Usaha Menengah**

1. Seksi Usaha Menengah mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bidang usaha kecil dan menengah lingkup usaha menengah.

2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, seksi usaha menengah mempunyai fungsi :
  - a. Pengumpulan dan penganalisaan data lingkup usaha menengah;
  - b. Penyusunan bahan petunjuk teknis lingkup usaha menengah;
  - c. Pelaksanaan lingkup usaha menengah yang meliputi inventarisasi

#### IV.2 Penyajian Data Responden

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai, terlebih dahulu yang dilakukan adalah dengan memberikan tinjauan karakteristik responden yang ditanyakan dalam bentuk tabulasi identitas responden. Responden pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai yang berjumlah 60 orang pegawai. Setelah kuisioner disebar dan diisi oleh responden dan dapat diolah lebih lanjut. Deskripsi responden pada penelitian ini berdasarkan usia, jenis pendidikan, dan jenis kelamin. Dapat dilihat dari tabel berikut :

##### a. Usia Responden

Berdasarkan kelompok usia responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Responden Menurut Usia**

No	Umur	N	%
1	18 – 28	16	27
2	29 – 39	30	50
3	40 – 51	10	16
4	52 – 62	4	7
Total		60	100

Sumber : Kuisioner responden (Nov, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden menurut Umur yang terbanyak adalah 29 – 39 sebanyak 30 pegawai atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan pada pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

b. Jenis Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Komposisi Responden Menurut Pendidikan**

No	Pendidikan	N	%
1	SLTA	48	80
2	Diploma	10	17
3	Sarjana	2	3
Total		60	100

Sumber : Kuisioner responden (Nov, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden menurut Pendidikan yang terbanyak adalah SLTA sebanyak 48 pegawai atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan pada pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

c. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Responden Menurut Pendidikan**

No	Jenis kelamin	N	%
1	Pria	46	77
2	Wanita	14	23
Total		60	100

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden menurut Jenis kelamin yang terbanyak adalah Pria sebanyak 46 pegawai atau 77%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan pada pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerjapegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

### **IV.3 Hasil dan Analisis Data**

#### **1. Uji instrumen**

##### **a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap alat penelitian dalam hal kuisisioner. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan peneliti, sedangkan realibel artinya konsisten atau stabil. Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode skali ukur. Untuk uji validitas dan reliabilitas awal, peneliti menyebarkan kuisisioner kepada 60 orang responden dan mengambil 15 sampel sebagai bahan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian

validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (dengan sig atau probabilitas 0,05) maka instrumen valid.
- Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  (dengan sig atau probabilitas 0,05) maka instrumen tidak valid.
- Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item – total corrected

Tahap survei kuisisioner berisikan data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dialokasikan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 60 lembar, dengan jumlah pertanyaan 15 item yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas  $X_1$  (Disiplin Kerja), 5 item  $X_2$  (Pengalaman Kerja) dan 5 item untuk variabel terikat Y (Kinerja Pegawai).

Pada tabel dibawah dapat dilihat usia validitasnya :

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (r – hitung)	Probabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,562	0,05	Valid
Disiplin Kerja 2	0,653	0,05	Valid
Disiplin Kerja 3	0,655	0,05	Valid
Disiplin Kerja 4	0,789	0,05	Valid
Disiplin Kerja 5	0,681	0,05	Valid

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan semua valid dengan nilai korelasi dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel disiplin kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.5**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**  
**Reliability**  
**Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	5

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $>$  0.60 menurut Triton (2006:248). Maka dapat disimpulkan bahwa pada 5 item pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner adalah sangat reliabel dan layak dengan nilai cronbach alpha yaitu 0.862 artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja**

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (r – hitung)	Probabilitas	Keterangan
Pengalaman Kerja 1	0,782	0,05	Valid
Pengalaman Kerja 2	0,811	0,05	Valid
Pengalaman Kerja 3	0,821	0,05	Valid
Pengalaman Kerja 4	0,811	0,05	Valid
Pengalaman Kerja 5	0,858	0,05	Valid

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan semua valid dengan nilai korelasi dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel pengalaman kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja**  
**Reliability**  
**Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	5

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $>$  0.60 menurut Triton (2006:248). Maka dapat disimpulkan bahwa pada 5 item pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner adalah reliabel dan layak dengan nilai cronbach alpha yaitu 0.872 artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (r – hitung)	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0,696	0,05	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,793	0,05	Valid
Kinerja Pegawai3	0,862	0,05	Valid
Kinerja Pegawai 4	0,686	0,05	Valid
Kinerja Pegawai 5	0,777	0,05	Valid

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan semua valid dengan nilai korelasi dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel kinerja pegawai valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	5

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0.60$  menurut Triton (2006:248). Maka dapat disimpulkan bahwa pada 5 item pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner adalah reliabel dan layak dengan nilai cronbach alpha yaitu 0.816 artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.880	1.943		.453	.652
Disiplin Kerja	.807	.095	.739	8.518	.000
Pengalaman Kerja	.234	.113	.181	2.080	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

Persamaan regresinya adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$  : Koefisien regresi masing – masing varibel

$X_1$  : Disiplin Kerja

$X_2$  : Pengalaman Kerja

e : Error term

$$Y = 0,880 + b_10,807 + b_20,234 + 0,247$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

- a. Konstanta sebesar 0,880 artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 0,880.

- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,807 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,807. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ), semakin naik disiplin kerja ( $X_1$ ) maka semakin baik kinerja pegawai ( $Y$ ).
- c. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,234 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,2343. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ), semakin naik pengalaman kerja ( $X_2$ ) maka semakin baik kinerja pegawai ( $Y$ ).
- d. Error sebesar 0,247 artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) adalah 0, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) nilainya sebesar 0,247.

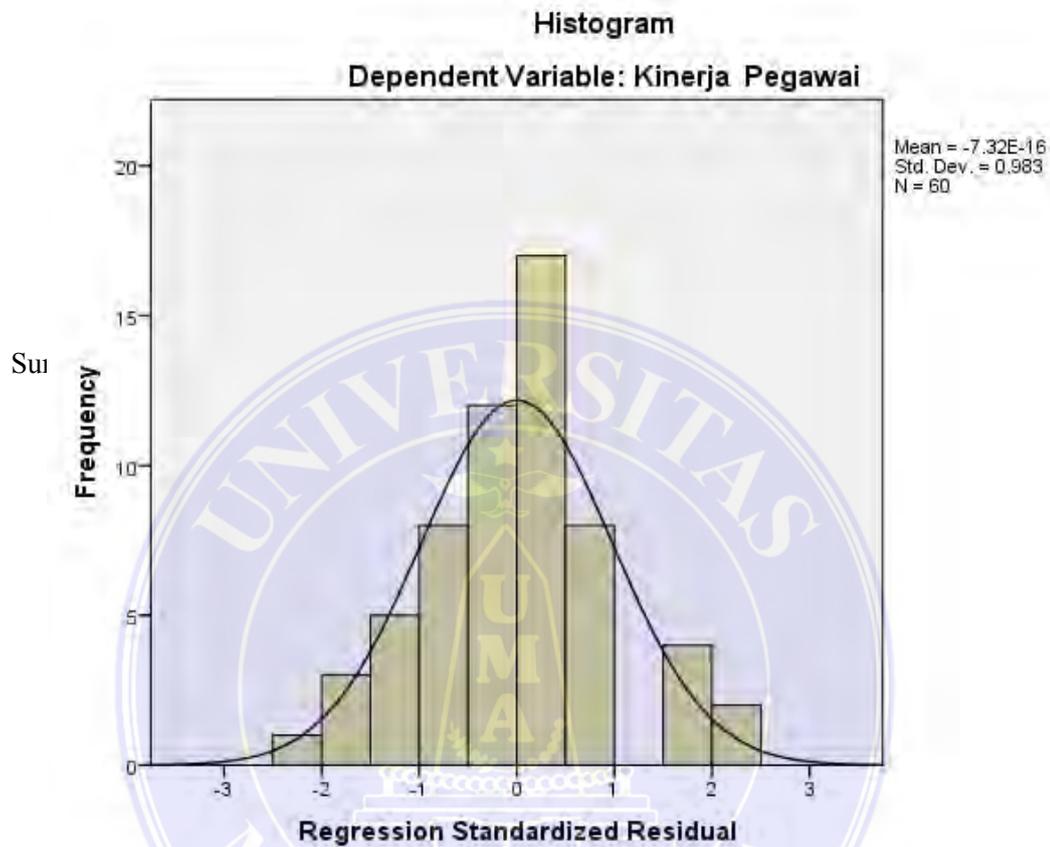
#### IV.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

##### 1. Uji Normalitas

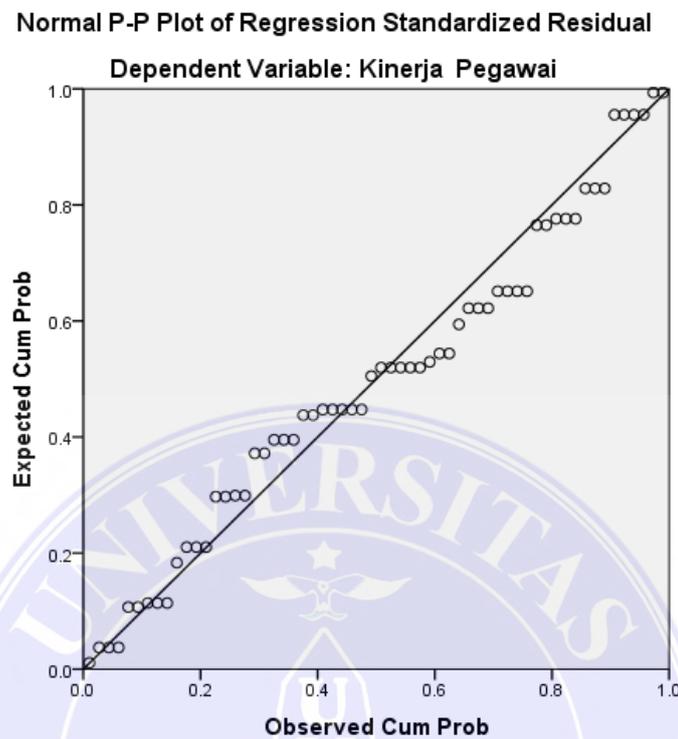
Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Cara untuk mendeteksi apakah data distribusi normal atau tidak, yaitu

dengan pengujian grafik Normal P-P Plot untuk menguji residual model regresi, yang ada pada gambar berikut ini :



**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas Histogram**  
Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Pada gambar IV.2 diatas menunjukkan bahwa histogram memiliki pola distribusi normal karena berbentuk lonceng dan titik lebih condong ke salah satu sisi, baik disebelah kanan maupun sebelah kiri.



**Gambar 4.3**

**Uji Normalitas Normal P-P**

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan normalitas probability plot, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov. Dari tabel one-samplekolmogorov-Smirnov test diperoleh angka probability atau Asym. Sig. (2 tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

1. Nilai Sig. Atau signifikansi atau probabilitas  $< 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

2. Nilai Sig. Atau signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11765409
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.875
Asymp. Sig. (2-tailed)		.428

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Dari hasil data diatas data pengujian normalitas dengan one-sample kolmogorov-Smirnov diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,428 lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

1. Melihat nilai tolerance

Jika nilai tolerance  $> 0,10$ , maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.

Jika nilai tolerance  $< 0,10$ , maka artinya terjadi multikolonieritas.

## 2. Melihat nilai VIF

Jika nilai  $VIF < 10,00$ , maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.

Jika nilai  $VIF > 10,00$ , maka artinya terjadi multikolonieritas.

Hasil uji multikolonieritas untuk penelitian ini dapat dilihat seperti yang ditampilkan berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolonieritas**

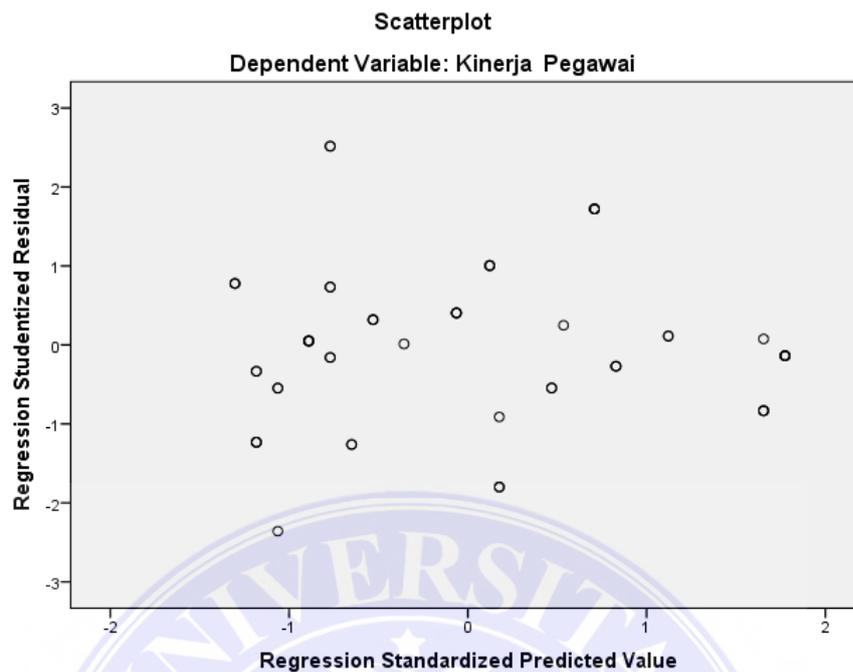
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.574	1.742
Pengalaman Kerja	.574	1.742

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Dari hasil data diatas diatas dapat dilihat nilai toleransi variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja sebesar 0,574 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja sebesar 1,742 lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya multikolonieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu regresi terjadi ketidaksamaan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas untuk penelitian ini dapat dilihat seperti yang ditampilkan berikut ini :



**Gambar 4.4**

**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Berdasarkan pancaran pada data diatas bahwa scatter plot dapat dilihat bahwa data tidak menunjukkan suatu pola tertentu (acak).Hal ini memperjelaskan bahwa tidak terdapat masalah dalam heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah homogen.

Selain diukur dengan menggunakan grafik scatter plot. Heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis.Jika variabel bebas signifikan secara sistematis mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya diatas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## IV.5 Uji Hipotesis

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proposi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

**Tabel 4.13**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.745	1.137

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Kuisioner responden (Nov, 2018)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,745 atau 74,5%. Hal ini berarti 74,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja, sehingga sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilihat oleh penulis.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan dari variabel-variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

**Tabel 4.14**  
**Uji Simultan ( Uji F )**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	225.283	2	112.642	87.118	.000 <sup>b</sup>
Residual	73.700	57	1.293		
Total	298.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Berdasarkan diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 87,118 dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi nilai F sebesar 87,118, dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

## 3. Uji Parsial ( Uji t )

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh baik secara positif maupun secara negatif dan signifikan dari variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

**Tabel 4.15**  
**Uji Parsial ( Uji t )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.880	1.943		-.453	.652
Disiplin Kerja	.807	.095	.739	8.518	.000
Pengalaman Kerja	.234	.113	.181	2.080	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Kuisisioner responden (Nov, 2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

### 1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai positif sebesar 0,807 yang berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

### 2. Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai positif yang berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,042 < 0,05$ ) hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai, hipotesis ini hanya berlaku untuk sampel ini aja.

#### **IV.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss 21, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

##### **a. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai positif sebesar 0,807 yang berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai.

##### **b. Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai positif yang berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,042 < 0,05$ ) hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai, hipotesis ini hanya berlaku untuk sampel ini aja.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian ini layak digunakan walaupun pengaruhnya tidak terlalu besar terhadap variabel yang diteliti, karena sudah dibuktikan melalui uji F, sebesar 87,118 dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis diterima dan layak digunakan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudhi (2011) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,619 dengan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) sementara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,767 dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Dari uji F (Simultan) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,830 artinya positif dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.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 0,807 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti disiplin kerja 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 0,234 dan sig lebih besar dari nilai probabilitas yaitu ( $0,042 < 0,05$ ). Hal ini berarti pengalaman kerja ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai 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 87,118 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.

## V.2 Saran

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

1. Perusahaan harus dapat merubah budaya disiplin kerja 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 pegawai.
2. Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan kepada pegawai yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah pegawai tersebut dalam bekerja.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan disiplin kerja dan pengalaman kerja kepada pegawai secara kebersamaan, karena disiplin kerja dan pengalaman kerja tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
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

- Foster.2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta.
- Fathoni. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko. 2003 . *Manajemen . Edisi 2* . Penerbit BPFY Yogyakarta , Yogyakarta .
- Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasolong. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rivai. 2015. *Perfomance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Riani. 2011. *Perspektif Kompensasi*.Surakarta: Yuma Pustaka.
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu:Yogyakarta
- Simamora.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012.*Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. Ikatan Penerbit Indonesia, Bandung
- Sutjiono. 2005. *Pendayagunaan Media Pembelajaran*.Jurnal Pendidikan Penabur-No.04 / Th.IV / Juli 2005
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang : Medya Wiyata.
- Tangkilisan. 2005.*Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.
- Triton.2006. *SPSS13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSE
- Winardi. 2007.*Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yudhi. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Skripsi.

**\Lampiran 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**  
**Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai**

---

Kepada Yth :  
Bapak/ Ibu Pegawai  
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan  
Menengah Kota Binjai

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 Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kota Binjai”**.

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,

**Progreccy R.V.H Sinaga**

**13 832 0119**

## 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

### A. 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
Teladan Pimpinan						
1	Memberikan kontribusi yang kuat dalam setiap kegiatan.					
Balas Jasa						
2	Memberikan balas jasa yang optimal agar tercapai tujuan organisasi.					
Keadilan						
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
Sanksi Hukuman						
4	Memberikan sanksi hukuman sesuai dengan pelanggarannya.					
Ketegasan						
5	Menyelesaikan pekerjaan dengan tegas sesuai prosedur yang ada					

## 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					
Cepat memberikan solusi						
4	Dalam bekerja memiliki jiwa yang cepat dalam menghadapi masalah.					

Bekerja Dengan Tenang						
5	Dalam bekerja selalu focus sehingga menghasilkan sesuatu yang baik.					

### 3. Variabel Kinerja Pegawai

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 pegawai.					
Efektivitas						
4	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
Kemandirian						
5	Tidak melibatkan orang lain dalam pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab sendiri.					

## LAMPIRAN 2

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA(X<sub>1</sub>)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X <sub>1</sub>					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<sub>1</sub>)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	5

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,339	,323	,262	-,055	,562 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		,216	,241	,346	,847	,029
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,339	1	,050	,342	,600 <sup>*</sup>	,653 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,216		,861	,211	,018	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,323	,050	1	,392	,152	,655 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,241	,861		,149	,590	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,262	,342	,392	1	,739 <sup>**</sup>	,789 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,346	,211	,149		,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	-,055	,600 <sup>*</sup>	,152	,739 <sup>**</sup>	1	,681 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,847	,018	,590	,002		,005
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,562 <sup>*</sup>	,653 <sup>**</sup>	,655 <sup>**</sup>	,789 <sup>**</sup>	,681 <sup>**</sup>	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 UJI VALIDITAS PENGALAMAN KERJA ( $X_2$ )

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 ( $X_2$ )

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	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**
P1 Sig. (2-tailed)		,234	,000	,234	,024	,001
P1 N	15	15	15	15	15	15
P2 Pearson Correlation	,327	1	,374	1,000**	,661**	,811**
P2 Sig. (2-tailed)	,234		,170	,000	,007	,000
P2 N	15	15	15	15	15	15
P3 Pearson Correlation	,913**	,374	1	,374	,632*	,821**
P3 Sig. (2-tailed)	,000	,170		,170	,011	,000
P3 N	15	15	15	15	15	15
P4 Pearson Correlation	,327	1,000**	,374	1	,661**	,811**
P4 Sig. (2-tailed)	,234	,000	,170		,007	,000
P4 N	15	15	15	15	15	15
P5 Pearson Correlation	,577*	,661**	,632*	,661**	1	,858**
P5 Sig. (2-tailed)	,024	,007	,011	,007		,000
P5 N	15	15	15	15	15	15
Total Pearson Correlation	,782**	,811**	,821**	,811**	,858**	1
Total Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
Total 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 UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	3	5	3	3	19
2	4	5	4	4	4	21
3	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	4	22
6	4	3	3	3	4	17
7	3	5	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	3	17
10	5	4	3	2	5	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	3	19
13	4	3	3	4	4	18
14	4	5	4	5	5	23
15	3	4	5	5	4	21

## LAMPIRAN 6

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI(Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	5

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,431	,318	,431	,650**	,696**
	Sig. (2-tailed)		,109	,248	,109	,009	,004
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,431	1	,739**	,722**	,480	,793**
	Sig. (2-tailed)	,109		,002	,002	,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,318	,739**	1	,739**	,650**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,248	,002		,002	,009	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,431	,722**	,739**	1	,480	,868**
	Sig. (2-tailed)	,109	,002	,002		,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,650**	,480	,650**	,480	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,009	,070	,009	,070		,001
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,696**	,793**	,862**	,868**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,001	
	N	15	15	15	15	15	15

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

## LAMPIRAN 8

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS $X_1$ (DISIPLIN KERJA)

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

<b>34</b>	4	5	3	4	3	<b>19</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>36</b>	4	5	3	4	3	<b>19</b>
<b>37</b>	4	5	3	4	3	<b>19</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>40</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>41</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>
<b>42</b>	5	4	5	5	5	<b>24</b>
<b>43</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>
<b>44</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>46</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>48</b>	3	4	4	5	4	<b>20</b>
<b>49</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>50</b>	4	5	5	4	5	<b>23</b>
<b>51</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>52</b>	5	5	4	4	4	<b>22</b>
<b>53</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>
<b>54</b>	3	5	4	5	4	<b>21</b>
<b>55</b>	4	5	4	4	3	<b>20</b>
<b>56</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>57</b>	4	5	5	4	5	<b>23</b>
<b>58</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>59</b>	5	5	4	4	4	<b>22</b>
<b>60</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>

## LAMPIRAN 9

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL $X_2$ (PENGALAMAN KERJA)

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

<b>34</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>36</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>37</b>	4	4	5	4	5	<b>22</b>
<b>38</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>39</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>40</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>41</b>	5	5	4	5	4	<b>23</b>
<b>42</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>43</b>	4	4	4	5	4	<b>21</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>45</b>	4	4	3	5	4	<b>20</b>
<b>46</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
<b>47</b>	5	5	3	4	4	<b>21</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>49</b>	4	5	5	5	5	<b>24</b>
<b>50</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>51</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>
<b>52</b>	5	4	5	5	4	<b>23</b>
<b>53</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>54</b>	4	5	3	5	5	<b>22</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>56</b>	4	5	5	5	5	<b>24</b>
<b>57</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>58</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>
<b>59</b>	5	4	5	5	4	<b>23</b>
<b>60</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>

## LAMPIRAN 10

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT (Y) (KINERJA PEGAWAI)

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

<b>34</b>	3	4	3	4	5	<b>19</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>36</b>	3	4	3	4	4	<b>18</b>
<b>37</b>	3	4	3	4	5	<b>19</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>40</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>41</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>42</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>43</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>45</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>47</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>49</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>
<b>50</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>51</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>52</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>53</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>54</b>	4	4	3	4	4	<b>19</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>56</b>	5	4	5	4	5	<b>23</b>
<b>57</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>59</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>60</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>

## LAMPIRAN 11

### UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	21.52	2.063	60
Pengalaman Kerja	22.20	1.735	60
Kinerja Pegawai	21.68	2.251	60

#### 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	43.88	13.257	.841	.781
Pengalaman Kerja	43.20	17.281	.683	.921
Kinerja Pegawai	43.72	11.935	.845	.783

### Correlations

		Disiplin Kerja	Pengalaman Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.653**	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.653**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.857**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

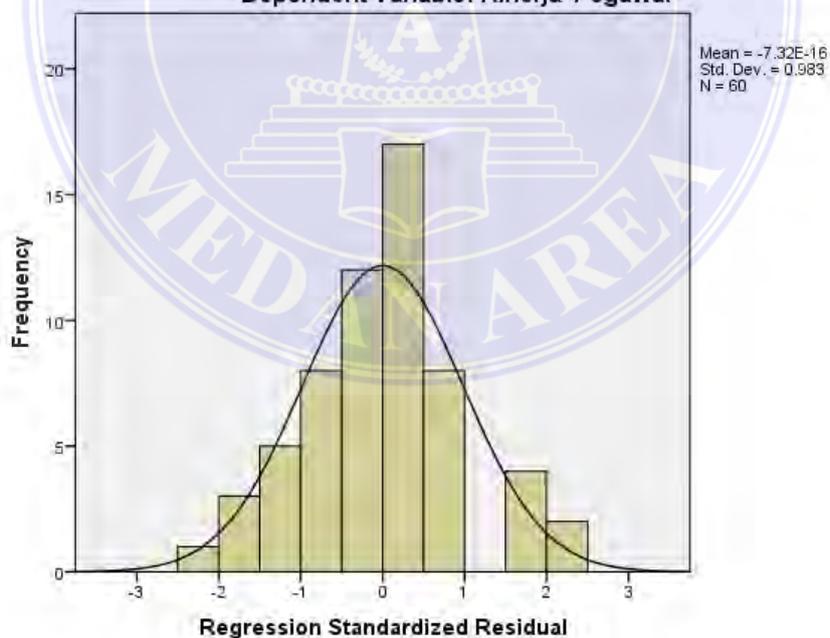
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### LAMPIRAN 12

#### UJI NORMALITAS

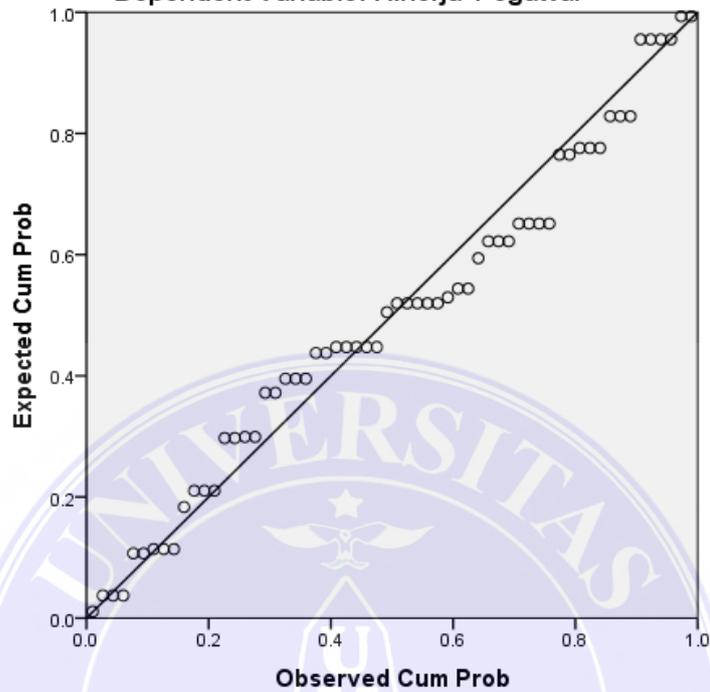
##### Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11765409
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.875
Asymp. Sig. (2-tailed)		.428

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### LAMPIRAN 13

#### UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Disiplin Kerja	.574	1.742
Pengalaman Kerja	.574	1.742

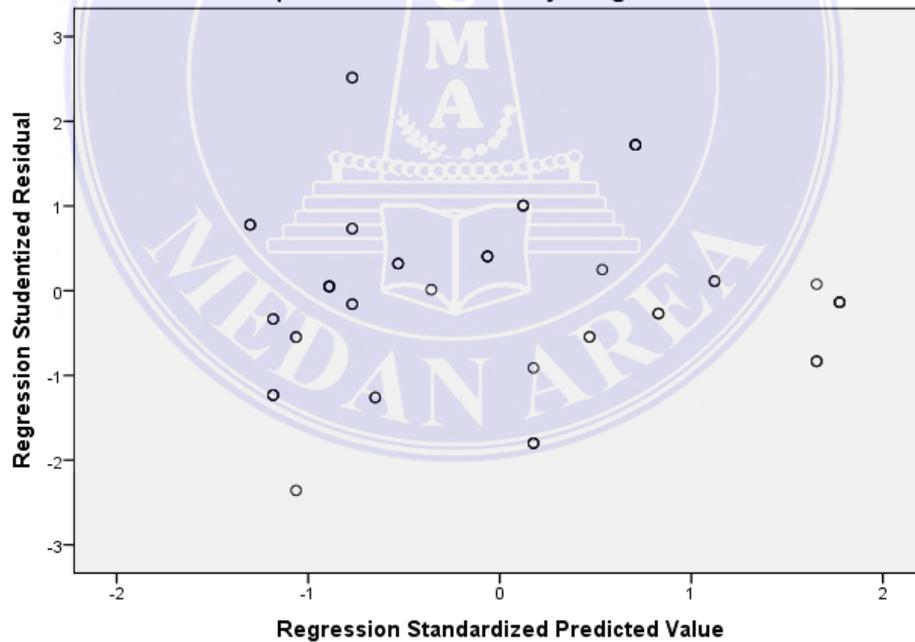
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### LAMPIRAN 14

#### UJI HETEROSKEDASITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## LAMPIRAN 15

### UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.745	1.137

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## LAMPIRAN 16

### UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.283	2	112.642	87.118	.000 <sup>b</sup>
	Residual	73.700	57	1.293		
	Total	298.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

## LAMPIRAN 17

### SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.880	1.943		.453	.652
	Disiplin Kerja	.807	.095	.739	8.518	.000
	Pengalaman Kerja	.234	.113	.181	2.080	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai