

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. LATEXINDO TOBA PERKASA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh  
ERMIDA SITANGGANG  
NPM : 14 832 0023**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan  
Nama : ERMIDA SITANGGANG  
NPM : 148320023  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



## ABSTRAK

---

---

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Apakah disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Latexindo Toba Perkasa Medan. 2) Apakah pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. 3) Apakah disiplin Kerja dan pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang, teknik pengambilan sampel dengan stratified proportionate random sampling dengan error 0,05, maka didapat sampel karyawan sebanyak 60 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; studi dokumentasi dan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,416 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,553 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 27,394, signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ .

Kata kunci : Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Kinerja karyawan

## ABSTRACT

---

*The purpose of this study aims to determine: 1) Whether work discipline has a significant positive effect on employee performance at PT Latexindo Toba Perkasa Medan. 2) Whether work experience has a significant positive effect on employee performance at PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. 3) Whether work discipline and work experience have a significant positive effect on employee performance at PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. The population in this study were as many as 70 people, the sampling technique with stratified proportionate random sampling with an error of 0.05, then obtained a sample of employees as many as 60 people. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument; documentation studies and interviews, as well as questionnaires. In analyzing data using multiple linear regression. Based on the results of the partial test (t test) it was concluded that work discipline had a significant positive effect on employee performance. Where positive is indicated by a value of 0.416 and is significantly indicated by  $0.000 < 0.05$ . Work experience has a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 0.553 and is significantly indicated by  $0.000 < 0.05$ . Work discipline and work experience have a positive and significant effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 27,394, significantly indicated by  $0,000 < 0,05$*

*Keywords: work discipline, work experience and employee performance*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan nikmat kesehatan dan nikmat kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Adapun penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Latexindo Toba Perkasa Medan.”**

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

1. Bapak Prof.Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas EkonomidanBisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas EkonomidanBisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi ManajemenFakultas EkonomidanBisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Hesti Sabrina 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 Yuni Syahputri,SE, MSi, selaku Sekretaris yang bersedia memberikan saran dan masukan kepada penulis.
8. Bapak Drs. Patar Marbun ,SE,Msi selaku ketua sidang saya yang banyak memberikan masukan-masukam yang berharga dalam skripsi ini.

9. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Pimpinan, Staff, dan Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Medanyang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan motivasi dan mencukupi segala kebutuhan dalam dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat dan Teman-Teman seperjuanganku Manajemen '14, terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
13. 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, Maret 2018

Ermida Sitanggang

148320023

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
1.1. Disiplin Kerja .....	5
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	5
2.1.2. Indikator Disiplin Kerja.....	6
2.2. Pengalaman Kerja.....	8
2.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	8
2.2.2. Indikator Pengalaman Kerja .....	9
2.3. Kinerja Karyawan.....	11
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.3.2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	14
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2.4. PenelitianTerdahulu .....	16
2.5. Kerangka Konseptual .....	18
2.6. Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	20
3.2. Waktu Penelitian .....	20
3.3. Populasi dan Sampel .....	21

3.3.1. Populasi.....	21
3.3.2. Sampel.....	21
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	22
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5.1. Jenis Data.....	24
3.5.2. Sumber Data.....	24
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.7. Teknik Analisis Data.....	25
3.7.1 Uji Instrumen.....	26
3.7.1.1 Uji Hipotesis.....	27
3.7.1.2 Uji Asumsi Klasik.....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil penelitian.....	32
4.1.1. Deskripsi data perusahaan.....	32
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	34
4.1.3. Struktur Organisasi.....	34
4.1.4. Deskripsi Pekerjaan Pada PT Latexindo Toba Perkasa Medan.....	35
4.2. Penyajian data responden.....	45
4.3. Hasil Analisis Data.....	47
4.3.1. Uji Instrumen.....	47
4.3.2.1. Uji Validitas.....	48
4.3.2.2. Uji Reabilitas.....	49
4.3.3. Uji asumsi klasik.....	55
4.3.3.1. Uji Normalitas.....	56
4.3.3.2. Uji Multikolonieritas.....	57
4.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.4. Uji Hipotesis.....	58
4.4.2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ).....	58
4.4.3. Uji Simultan (Uji f).....	59
4.4.4. Uji Parsial (Uji t).....	60



<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.Kesimpulan .....	65
5.2.Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

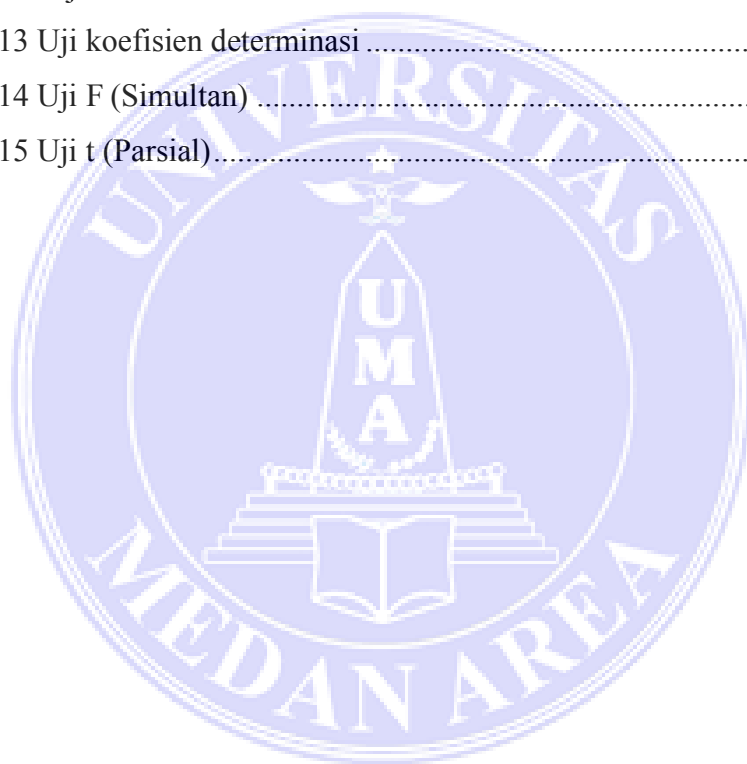


## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 2.1 : Peneliti terdahulu .....	16
Tabel 3.1 : Waktu penelitian .....	22
Tabel 3.2: Definisi operasional variabel .....	22
Tabel 4.1 : Komposisi responden menurut usia .....	44
Tabel 4.2 : Komposisi responden menurut pendidikan .....	45
Tabel 4.3 : Komposisi responden menurut jenis kelamin .....	45
Tabel 4.4 : Uji validitas variabel Disiplin Kerja .....	46
Tabel 4.5 : Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4.6 : Uji validitas Pengalaman Kerja .....	47
Tabel 4.7 : Uji reliabilitas variabel Pengalaman Kerja .....	49
Tabel 4.8 : Uji validitas variabel kinerja .....	50
Tabel 4.9 : Uji validitas reliabilitas variabel kinerja .....	51
Tabel 4.10 : Memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan....	52
Tabel 4.11 : Memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.....	52
Tabel 4.12 : Memberitahu lebih dahulu jika absen bekerja.....	52
Tabel 4.13 : Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang Ditentukan.....	53
Tabel 4.14 :Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur Yang diberikan perusahaan.....	53
Tabel 4.15 : Membantu menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas secara Efektif dan efisien.....	53
Tabel 4.16 : Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh Terhadap pengalaman kerja.....	53
Tabel 4.17 : Memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan Komprensif.....	53
Tabel 4.18 : Melakukan Pekerjaan dengan baik tanpa ada keraguan.....	54
Tabel 4.19 : Bekerja memiliki rasa percaya diri yang besar.....	54
Tabel 4.20 : Kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang diharapkan Oleh perusahaan.....	54

Tabel 4.21 : Menggunakan fasilitas perusahaan untuk menunjang kualitas Perusahaan.....	54
Tabel 4.22 : Memberikan fasilitas guna mengembangkan kreatifitas Karyawan.....	55
Tabel 4.23 : Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan....	55
Tabel 4.24 : Tidak melibatkan orang lain dalam pekerjaan yang sudah Tanggung jawab sendiri.....	56
Tabel 4.11 Uji normalitas .....	56
Tabel 4.12 Uji multikolonitas .....	57
Tabel 4.13 Uji koefisien determinasi .....	59
Tabel 4.14 Uji F (Simultan) .....	61
Tabel 4.15 Uji t (Parsial).....	61



## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	24
Gambar 4.1 Struktur organisasi .....	38
Gambar 4.2 Histogram .....	54
Gambar 4.3 Normal <i>Probability Plot</i> .....	54
Gambar 4.4 Grafik <i>scatterplot</i> .....	58



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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

Menurut Rivai (2009:824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Leiden (2001:63) Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi. Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi.

Pt. Latexindo Toba Perkasa adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1988 dan bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan lateks. PT. Latexindo Toba Perkasa memiliki bentuk organisasi yaitu fungsional, lini dan staff. Adapun masalah kinerja karyawan adalah pekerjaan yang tidak selesai tepat waktunya, dan minimnya pencapaian tujuan atau target kerja dalam batas waktu yang sudah ditetapkan. Masalah pada disiplin kerja adalah adanya karyawan kurang taat terhadap peraturan yang berlaku seperti jam masuk kerja dan menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu. Sedangkan masalah pengalaman kerja adalah kurangnya tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, kurangnya penguasaan dan pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang diberi judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

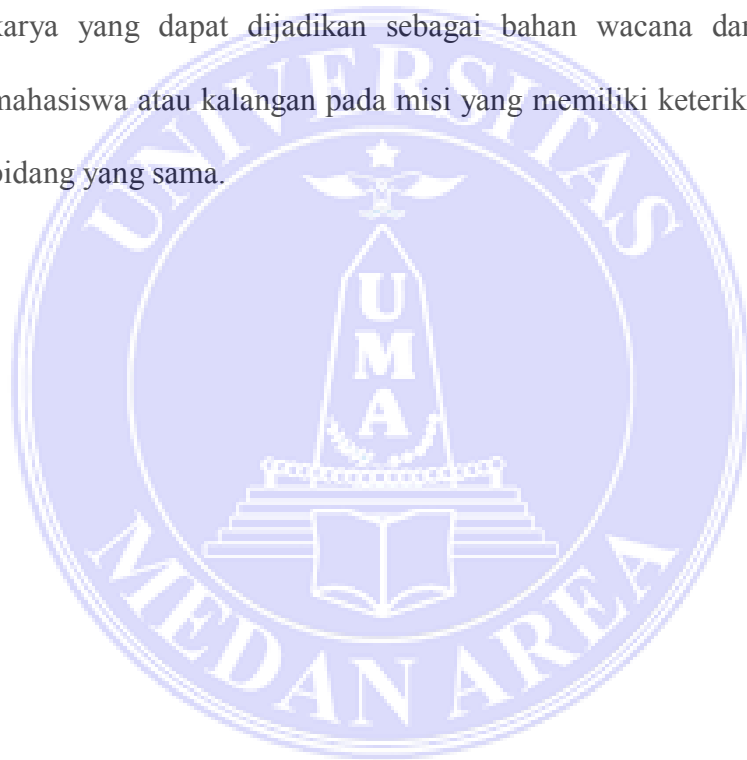
1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan?
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pengetahuan, wawasan, khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antara variabel dan penyelesaian skripsi.

2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan pengalaman kerja.
3. Bagi Pihak lain, sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.
4. Bagi Akademis, sebagai bahan 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**

#### **2.1. Disiplin Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

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

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

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

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

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

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

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

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

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

### **2.1.2 Dimensi Disiplin Kerja**

Adapun dimensi disiplin kerja menurut Simamora (2004:747) adalah sebagai berikut:

#### **1. Teladan pimpinan**

Sifat kepemimpinan yang penting dimiliki, memberikan contoh dapat menunjukkan pada orang lain bahwa anda adalah seorang pemimpin yang baik.

## 2. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

## 3. Keadilan

Kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal , baik menyangkut benda atau orang.

## 4. Kehadiran

## 5. Ketaatan terhadap peraturan

### 2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

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

#### 1. Kepatuhan pada peraturan

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

#### 2. Efektif dalam bekerja

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

#### 3. Kehadiran tepat waktu

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

#### 4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

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

#### 5. Bekerja sesuai prosedur.

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

Hasibuan(2002: 213 – 216), juga menjelaskan indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Sesuai rencana dan jadwal
2. Menyelesaikan tujuan pekerjaan
3. Mengembangkan kemampuan

## 2.2 Pengalaman Kerja

### 2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman merupakan guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Menurut Sedarmayanti (2009: 75) “Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya”. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya.

Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam - macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut hukum (*law of exercise*) dalam Mustaqim (2004: 50) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *thelaw disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus

dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”

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

### **2.2.2 Dimensi Pengalaman Kerja**

Dimensi pengalaman kerja sekaligus indikator dari pengalaman kerja menurut Foster (2001:43) antara lain :

1. Lama waktu atau masa kerja

Kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat, atau salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Fondasi yang bmana akan membangun keterampilan dan kemampuan yang terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip, atau prosedur kerja.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu

### **2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja**

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

1. Lama waktu/masa kerja

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

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

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

4. Profesional

Tingkat penawaran jasa atau layanan dengan peraturandalam bidang yang dijalani dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya.

5. Percaya diri

Salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

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

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

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

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian yang berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak hanya berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, Rivai, (2008:309).



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

Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, (Pasolong, 2007 : 176). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005 : 178).

Menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” (Abdullah, 2014:3).

Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

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

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

Dari definisi-definisi tersebut diketahui bahwa kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan

dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor kemampuan, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menurut Rivai (2009:825), yaitu :

1. Disiplin kerja

Merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

2. Pengalaman kerja

Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan .

### **2.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

Dimensi kinerja karyawan menurut Siswanto (2004:121) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

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

2. Kuantitas kerja

volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.

3. Lama jam kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan.

#### 4. Kerja sama

Suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

### 2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kuantitas kerja 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 adalah ketelitian, kerapian dan keterkaitan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Kreatifitas adalah sebagai suatu proses mental yang dapat melahirkan gagasan-gagasan atau konsep-konsep baru.
4. Efektivitas adalah Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Komitmen kerja adalah komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

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

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan tugas

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

4. Tanggung Jawab

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

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

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

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

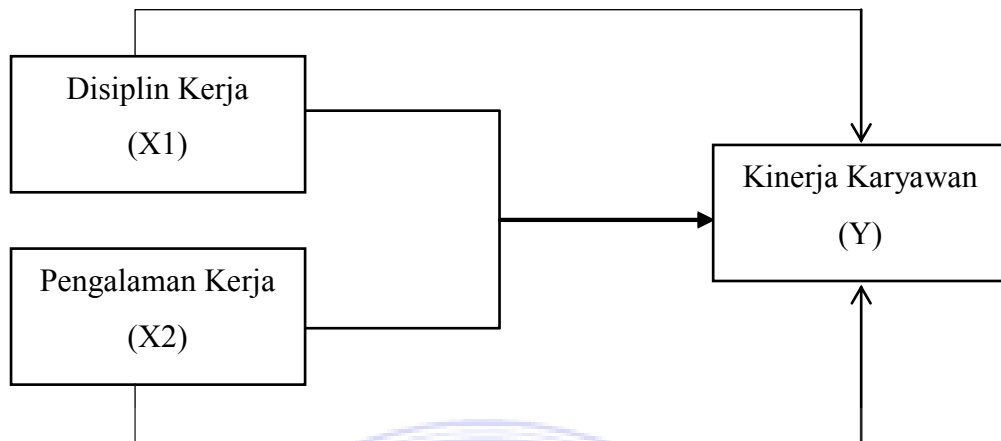
No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	Vicki Anggraeni Purwanto (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair	1). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalamankerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilai nya 0.724 dan signifikan 0.000 < 0.05. 2).Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilainya 0.783 dan signifikan 0.000 < 0.05.3). Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilaisebesar 21.403dan lebih kecil dari taraf sig 0.000<0.05,dengan demikian hipotetis diterima.
2	KadekYuli Restiani (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada PT Arta Sedana Singaraja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilainya 0.269 dan signifikan 0.000<0.05.(2) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilainya 0.360 dan signifikan 0.000<0.05 (3).Disiplin kerja dan pengalaman kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 9.431 yang lebih kecil dari sig 0.000<0.05.

3	Dwi Suci Puspita Sari (2015)	Pengaruh Disiplin, Keselamatan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Raja Besi Semarang Dwi Suci Puspita Sari Universitas Dian Nuswantoro	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1).disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilainya 0.520 dan signifikan 0.000<0.05.
4	Siti khoirul rufiah (2011)	Pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan KSP Harapan Mulya Kudus.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1).disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilainya 0.436 dan signifikan 0.000<0.05. 2).pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilainya 520. 3).disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan dengan nilai sebesar 26.641 dan signifikan 0.000<0.05.

## 2.5 Kerangka Konseptual

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

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka konseptual**

## 2.6 Hipotesis

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

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.
3. Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Perkasa Medan..



**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian Asosiatif, menurut Sugiono (2009:11) penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan kedua variabel tersebut.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

**1.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Latexindo Toba Perkasa Medan (Jl. Raya Binjai KM.11 Mulyorejo Sunggal Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara).

**1.3 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai februari 2018 sampai dengan Maret 2018. Dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018				Mei 2018	
		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													■	■	■	■		



$$n = 59.57 = \mathbf{60 \text{ Orang}}$$

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Stratified Proportionate Random Sampling. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05. Maka Jumlah Sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan dengan rumus  $= (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$ ;

Bagian Produksi	Populasi	Jumlah Sampel	Hasil
Kepala Bagian	2	$2/70 \times 60$	2
Ketua Regu	6	$6/70 \times 60$	5
Keuangan	2	$2/70 \times 60$	2
Ekspor	33	$33/70 \times 60$	28
Latex Stocker	10	$10/70 \times 60$	9
Supervisi	8	$8/70 \times 60$	7
Operator Forklif	4	$4/70 \times 60$	3
Operator Mesin	5	$5/70 \times 60$	4
Jumlah	70	70	60

### 1.5 Definisi Operasional

Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas adalah disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2). Berikut merupakan definisi dari variabel dalam penelitian ini :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan timkerja didalam sebuah organisasi (Simamora, 2004:610).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teladan pimpinan</li> <li>2. Balas jasa</li> <li>3. Keadilan</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Ketaatan terhadap peraturan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan pada peraturan</li> <li>2. Efektif dalam bekerja</li> <li>3. Kehadiran tepat waktu</li> <li>4. Menyelesaikan pekerjaan tepatwaktu</li> <li>5. Bekerja sesuai prosedur</li> </ol>	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)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu atau masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan</li> <li>Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu atau masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> <li>4. Profesional</li> <li>5. Percaya Diri</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Lama jam kerja</li> <li>4. Kerja sama</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitaskerja</li> <li>3. Kreatifitas</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Komitmen</li> </ol>	Likert

	(2003:269)			
--	------------	--	--	--

## **1.6 Jenis dan Sumber Data**

### **3.6.1 Jenis Data**

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

### **3.6.2 Sumber Data**

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

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen - dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.

## **1.7 Teknik Pengumpulan Data**

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

1. Data Sekunder

- Penelitian kepustakaan (*library research*)

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

2. Data Primer

- Penelitian lapangan (*field research*)

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

a. Pengamatan (*observasi*)

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

b. Wawancara (*interview*)

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

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan – pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia.

Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Kurang setuju”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat tidak setuju”, diberi nilai 1

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

## **1.8 Teknik Analisis Data**

### **1.8.1 Uji Instrumen**

#### **1.8.1.1 Uji Validitas**

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

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

1. Jika probalitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig  $<$ 0.05) : maka instrumen valid.
2. Jika probalitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig  $>$ 0.05) : maka instrumen valid.

#### **1.8.1.2 Uji Reliabilitas**

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

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

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

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

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

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

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

## **1.8.2 Uji Asumsi Klasik**

### **1.8.4.1 Uji Normalitas**

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

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

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



Hipotesis yang digunakan :

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

#### 1.8.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0.1 atau sama dengan VIF lebih dari 10 .

#### 1.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Penguji heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot. Apabila pola scatter plot membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2006) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai

tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas. Untuk mendapatkan kepastian perlu uji hipotesis yaitu menggunakan uji glejser.

### **1.8.3 Uji Hipotesis**

#### **1.8.3.1 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.

#### **1.8.3.2 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.

#### **1.8.3.3 Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan Disiplin Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

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



## DAFTAR PUSTAKA

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

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua. Ikatan Penerbit Indonesia, Bandung
- Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- Veithzal, Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Harlie, M. 2010. ”*Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*”. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Nana Wariati, Dahniar Tinik & Sugiati. **Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset kabupaten barito timur.**
- Rinoldy. Z, 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol.1 No.1 Januari – April 201, ISSN : 2338 – 123X R
- Sa’diyah Chalimatus & Hermin Endratno, 2013. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT. Pelita Satria Perkasa Sokaraja*. *Jurna Bisnis Dan Manajemen (JBMA)* Vol. 1, No. 1, September 2013. Hal.74-86. ISSN: 2338-9729 Santoso
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widyatama Bandung

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT Latexindo Toba Perkasa Medan

---

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Latexindo Toba Perkasa Medan

Di

Tempat

Dengan hormat,

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

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

Peneliti,

Ermida Sitanggung

14 832 0023

### A. Identitas Responden

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

### B. Petunjuk Pengisian Kuisioner

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
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

## 1. Variabel Disiplin Kerja

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



## 2. Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	S	S	N	T	STS
Lama waktu/masa kerja						
1	Pengalaman kerja yang di miliki, membantu menyelesaikan tugas tugas secara efektif dan efisien.					
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki						
2	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
3	Memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif					
Profesional dalam bekerja						
4	Melakukan pekerjaan dengan baik tanpa ada keraguan					
Rasa percaya diri						
5	Dalam bekerja memiliki rasa percaya diri yang besar					

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas kerja						
1	Kuantitas kerja sesuai dengan standar kerjayang diharapkan oleh perusahaan.					
Kualitas kerja						
2	Menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan.					
Kreatifitas						
3	Perusahaan memberikan fasilitas guna mengembangkan kreatifitas karyawan.					
Efektivitas						
4	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
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
,665	5

**Correlations**

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

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

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

#### LAMPIRAN 4

#### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN 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  
KARYAWAN (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  
KARYAWAN 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
,862	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 X1  
(DISIPLIN KERJA)**

No.Res	Disiplin Kerja (X1)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	26
2	4	4	5	4	4	25
3	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	24
6	4	4	3	3	5	23
7	5	4	4	4	4	26
8	5	4	4	4	5	27
9	5	4	4	4	4	26
10	4	4	4	4	5	25
11	4	4	4	4	4	24
12	4	3	4	3	5	22
13	3	3	4	4	4	22
14	4	4	4	4	5	26
15	5	4	5	4	4	27
16	5	4	3	4	5	26
17	5	4	5	4	4	27
18	4	4	4	4	5	25
19	4	4	4	3	4	23
20	5	5	3	5	5	27
21	4	4	5	5	5	27
22	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	5	4	26
25	4	5	4	5	4	26
26	4	4	4	5	4	25
27	4	5	4	5	5	28
28	5	5	5	5	4	29
29	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	5	26
31	4	4	5	4	4	25
32	4	4	4	5	5	27

<b>33</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>34</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>35</b>	4	4	3	3	5	<b>23</b>
<b>36</b>	5	4	4	4	4	<b>26</b>
<b>37</b>	5	4	4	4	5	<b>27</b>
<b>38</b>	5	4	4	4	4	<b>26</b>
<b>40</b>	4	4	4	4	5	<b>25</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>42</b>	4	3	4	3	5	<b>22</b>
<b>43</b>	3	3	4	4	4	<b>22</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	5	<b>26</b>
<b>45</b>	5	4	5	4	4	<b>27</b>
<b>46</b>	5	4	3	4	5	<b>26</b>
<b>47</b>	5	4	5	4	4	<b>27</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	5	<b>25</b>
<b>49</b>	4	4	4	3	4	<b>23</b>
<b>50</b>	5	5	3	5	5	<b>27</b>
<b>51</b>	4	4	5	5	5	<b>27</b>
<b>52</b>	5	5	5	5	5	<b>30</b>
<b>53</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>54</b>	5	4	4	5	4	<b>26</b>
<b>55</b>	4	5	4	5	4	<b>26</b>
<b>56</b>	4	4	5	5	5	<b>27</b>
<b>57</b>	5	5	5	5	5	<b>30</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>59</b>	5	4	4	5	4	<b>26</b>
<b>60</b>	4	5	4	5	4	<b>26</b>

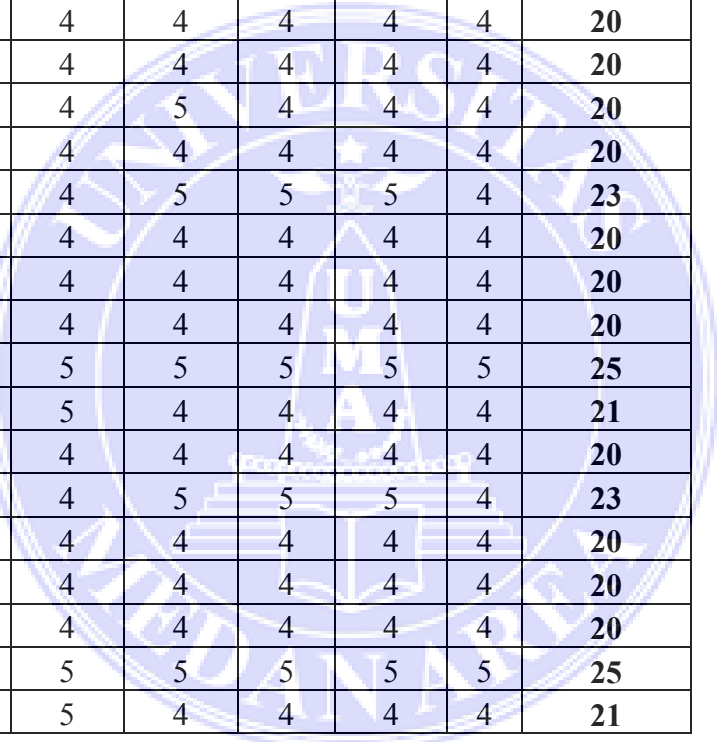
**LAMPIRAN 9****DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X2  
(PENGALAMAN KERJA)**

No	Pengalaman kerja (X2)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	5	5	27
2	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	26
5	4	5	4	5	4	26
6	4	4	4	5	4	25
7	4	5	4	5	5	28
8	5	5	5	5	4	29
9	4	4	4	4	4	24
10	4	5	5	5	4	27
11	4	4	4	4	5	26
12	4	4	5	4	4	25
13	4	4	4	5	5	27
14	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	24
16	4	4	3	3	5	23
17	5	4	4	4	4	26
18	5	4	4	4	5	27
19	5	4	4	4	4	26
20	4	4	4	4	5	25
21	4	4	4	4	4	24
22	4	3	4	3	5	22
23	3	3	4	4	4	22
24	4	4	4	4	5	26
25	5	4	5	4	4	27
26	5	4	3	4	5	26
27	5	4	5	4	4	27
28	4	4	4	4	5	25
29	4	4	4	3	4	23
30	5	5	3	5	5	27
31	4	4	4	5	4	25
32	4	5	4	5	5	28

<b>33</b>	5	5	5	5	4	<b>29</b>
<b>34</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>35</b>	4	5	5	5	4	<b>27</b>
<b>36</b>	4	4	4	4	5	<b>26</b>
<b>37</b>	4	4	5	4	4	<b>25</b>
<b>38</b>	4	4	4	5	5	<b>27</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>40</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>41</b>	4	4	3	3	5	<b>23</b>
<b>42</b>	5	4	4	4	4	<b>26</b>
<b>43</b>	5	4	4	4	5	<b>27</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>45</b>	4	5	5	5	4	<b>27</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	5	<b>26</b>
<b>47</b>	4	4	5	4	4	<b>25</b>
<b>48</b>	4	4	4	5	5	<b>27</b>
<b>49</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>51</b>	4	4	3	3	5	<b>23</b>
<b>52</b>	5	4	4	4	4	<b>26</b>
<b>53</b>	5	4	4	4	5	<b>27</b>
<b>54</b>	5	4	4	4	4	<b>26</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	5	<b>25</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>57</b>	4	3	4	3	5	<b>22</b>
<b>58</b>	3	3	4	4	4	<b>22</b>
<b>59</b>	4	4	4	4	5	<b>26</b>
<b>60</b>	3	3	4	4	4	<b>22</b>

**LAMPIRAN 10****DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT (Y)  
(KINERJA KARYAWAN)**

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



<b>34</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>36</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>37</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>40</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>41</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>42</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>46</b>	4	5	4	4	4	<b>20</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>48</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>49</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	4	<b>20</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>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>54</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>55</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>57</b>	4	4	4	4	4	<b>20</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>	5	4	4	4	4	<b>21</b>

## LAMPIRAN 11

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

#### 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
,717	3

#### Item Statistics

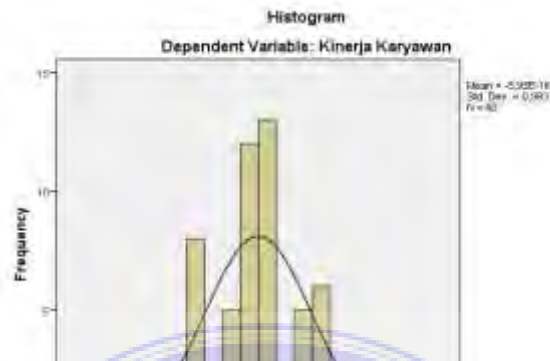
	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	21,58	2,173	60
Pengalaman Kerja	22,47	1,961	60
Kinerja Karyawan	21,95	2,258	60

#### Item-Total Statistics

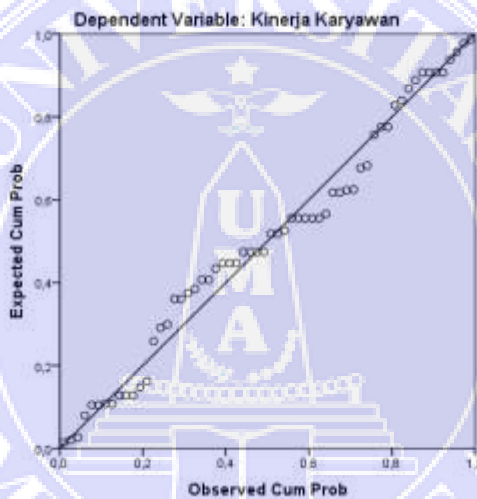
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja	44,42	14,112	,449	,732
Pengalaman Kerja	43,53	14,965	,485	,687
Kinerja Karyawan	44,05	10,760	,696	,407

LAMPIRAN 12

UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61245792
	Absolute	,092
Most Extreme Differences	Positive	,090
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,709
Asymp. Sig. (2-tailed)		,696

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN 13**

**UJI MULTIKOLINERITAS**

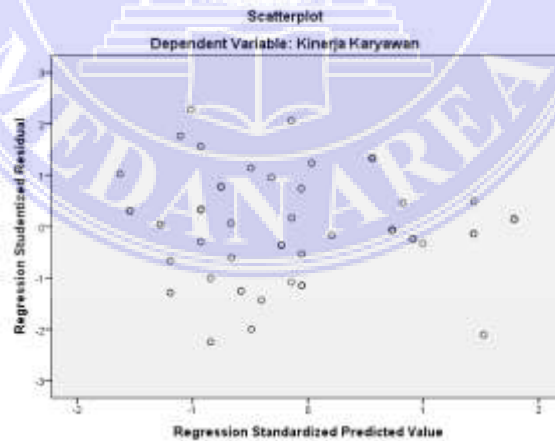
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,541	2,901		,187	,853		
1 Disiplin Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000	,934	1,071
1 Pengalaman Kerja	,553	,113	,480	4,906	,000	,934	1,071

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**LAMPIRAN 14**

**UJI HETEROSKEDASITAS**



**LAMPIRAN 15**

**UJI HETEROSKEDASTISITAS GLEJSER**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,659	1,765		3,206	,002
Disiplin Kerja	-,112	,062	-,234	-1,803	,077
Pengalaman Kerja	-,090	,069	-,171	-1,315	,194

a. Dependent Variable: abs\_res

**LAMPIRAN 16**

**KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,472	1,641

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**LAMPIRAN 17**

**UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,449	2	73,724	27,394	,000 <sup>b</sup>
	Residual	153,401	57	2,691		
	Total	300,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**LAMPIRAN 18**

**UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,541	2,901		,187	,853
	Disiplin Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000
	Pengalaman Kerja	,553	,113	,480	4,906	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan