

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO GULA PASTIKA  
DI SRAGEN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Sofian Wahyu Anggoro**

**1512111067/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO GULA PASTIKA  
DI SRAGEN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Ekonomi Manajemen**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Sofian Wahyu Anggoro**

**1512111067/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2019**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO GULA PASTIKA**  
**SRAGEN**

Yang diajukan :

SOFIAN WAHYU ANGGORO

1512111102/FEB/MA

Disetujui Untuk Ujian Skripsi Oleh :

Pembimbing I

Dr. Nova Retnowati, MM

Tanggal :

NIDN. 0719115701

Pembimbing II

Heri Kusairi, SE., MM

Tanggal :

NIDN. 0724057903

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra, Ec. MM

NIDN. 0703106403

**SKRIPSI**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO GULA PASTIKA**  
**SRAGEN**

Yang diajukan :

SOFIAN WAHYU ANGGORO

1512111102/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya

Pada tanggal 11 Juli 2019

Pembimbing I

Dr. Nova Retnowati, MM

NIDN. 0719115701

Pembimbing II

Heri Kusairi, SE., MM

NIDN. 0724057903

Tim Penguji

Ketua

Dr. Juliani Pudjowati, SE.M.Si

NIDN. 0730087102

Sekretaris

Prof. Dr. Musriha, Dra.Ec., M, Si

NIDN. 0019085801

Anggota

Heri Kusaeri, SE., M.M

NIDN. 0724057903

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra, Ec. MM

NIDN. 0703106403

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

*Assalamu 'alaikum Wr, Wb.*

Alhamdulillah robbil'alamin, puji syukur atas berkah Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, skripsi ini berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO GULA PASTIKA SRAGEN”**.

Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Program Studi Sumber Daya Manusia. Berbagai hambatan dan kendala yang ada tidak menghalangi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian dari tugas yang harus diselesaikan.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak maka pada kesempatan ini, penulis dengan setulus hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Brigjen Pol (Purn) Drs. Edy Prawoto SH., Mhum selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Dr. Hj. Siti Rosyafah. Dra, Ec., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

3. Yang terhormat ibu Dra. Hj. Ec. Cholifah, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang dengan sabar dan penuh tanggung jawab dalam memberikan arahan serta bagi saya selaku mahasiswa Manajemen.
4. Yang terhormat ibu Dr. Nova Retnowati, Dra.Ec., MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan sabar dan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan arahan guna kelangsungan dan kebenaran karya tulis ini.
5. Yang terhormat bapak Heri Kusairi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Kedua saya yang mana telah sabar membimbing dan mengarahkan saya kedalam kebenaran didalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Yang terhormat para Bapak dan Ibu dosen serta staff fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada kami selama kurang lebih 4 tahun.
7. Bapak serta Ibu dan segenap keluarga saya yang saya cintai, terima kasih banyak telah memberikan doa dan memberikan *support* kepada saya, sehingga saya bisa dan mampu menempuh pendidikan Sarjana di Universitas Bhayangkara Surabaya ini dengan tepat waktu.
8. Untuk teman sekaligus sahabat terima kasih atas *support* dan bantuannya.
9. Untuk teman seperjuangan terimakasih sudah membantu menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada rekan-rekan di Universitas Bhayangkara Surabaya, khususnya rekan Fakultas Ekonomi Manajemen yang selalu *support* dan selalu memberikan

keceriaan dan canda tawa, sehingga saya bisa tenang dan tidak tegang dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dalam penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan .

*Wassalammualaikum Wr. Wb.*

Surabaya,

2019

Sofian Wahyu Anggoro

# **Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen**

Sofian Wahyu Anggoro

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

Jalan A. Yani 114 Surabaya

E-mail : [sofianwahyu90@gmail.com](mailto:sofianwahyu90@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam setiap organisasi bisnis karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Begitu pentingnya faktor manusia ini, maka soal-soal kemanusiaan di dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang amat penting di dalam era industrialisasi sekarang ini. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 80 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F, uji t serta uji dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh secara simultan dengan hasil regresi linear berganda dalam uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 159,674 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,72 sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 5,849 Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar 6,163 dan Gaji ( $X_3$ ) sebesar 7,310 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  1,665 maka variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Gaji berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen, dan sebaiknya pimpinan PT. Indo Gula Pastika Sragen dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga tujuan utama dari perusahaan bisa tercapai sempurna.

***Kata Kunci:*** Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Kinerja Karyawan.

# ***Effect of Work Discipline, Work Experience and Salaries on Employee Performance at PT. Indo Gula Pastika Sragen***

Sofian Wahyu Anggoro

Faculty of Economics and Business, Bhayangkara University, Surabaya

Jalan A. Yani 114 Surabaya

E-mail: sofianwahyu90@gmail.com

## **ABSTRACT**

*Human resources keep a very strategic position in every business organization because humans are the main driver of the smooth production process and even the organization in order to achieve its objectives. Once the importance of this human factor, the humanitarian questions in the company need to get the attention of the management. The availability of potent and productive human resources in order to increase productivity is very important in the current era of industrialization. The purpose of this study is to determine whether work discipline, work experience, and salary significantly influence employee performance at PT. Indo Gula Pastika Sragen. The population in this study were employees of PT. Indo Gula Pastika Sragen. The sampling technique in this study is saturated sampling, which is taking all samples of 80 respondents. The research method uses multiple linear regression analysis method using the F test, t test and the dominant test with a significant level of 5%. The results of the study and hypotheses indicate that work discipline, work experience and salary have an effect simultaneously with the results of multiple linear regression in the F test obtained Fcount of 159.674 greater than Ftable 2.72 while partially through the t test obtained tcount for each variable namely Discipline Work (X1) of 5,849 Work Experience (X2) of 6,163 and Salary (X3) of 7,310 is greater than the ttable value of 1,665, the independent variable namely Work Discipline, Work Experience and Salary variables affect the dependent variable of Employee Performance. While the variable salary has a dominant effect on Employee Performance at PT. Indo Gula Pastika Sragen, and the leadership of PT. Indo Gula Pastika Sragen can continue to maintain and even improve Employee Performance so that the main goals of the company can be achieved perfectly.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Experience, Salary, and Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACK.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
DAFTAR TABEL .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Peneliti Terdahulu.....	10
2.2 Landasan Teori .....	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.2 Disiplin Kerja .....	17
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	17

2.2.2.2	Macam-macam Disiplin Kerja .....	18
2.2.2.3	Sanksi Pelanggaran Kerja Dalam Disiplin .....	18
2.2.2.4	Indikator Disiplin Kerja .....	19
2.2.3	Pengalaman kerja .....	19
2.2.3.1	Pengertian Pengalaman Kerja.....	19
2.2.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	20
2.2.3.3	Pengukuran Pengalaman Kerja .....	21
2.2.3.4	Indikator Pengalaman Kerja .....	21
2.2.4	Gaji.....	22
2.2.4.1	Pengertian Gaji .....	22
2.2.4.2	Tujuan Pemberian Gaji .....	22
2.2.4.3	Fungsi Pemberian Gaji.....	23
2.2.4.4	Peranan Gaji .....	23
2.2.4.5	Indikator Gaji.....	24
2.2.5	Kinerja.....	24
2.2.5.1	Pengertian Kinerja.....	24
2.2.5.2	Tujuan Penilaian Kinerja .....	25
2.2.5.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.2.5.4	Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	27
2.2.5.5	Indikator Kinerja .....	27
2.2.6	Hubungan Antar Variabel.....	28
2.2.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	28
2.2.6.2	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	29
2.2.6.3	Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja .....	30
2.2.7	Kerangka Konseptual.....	30
2.2.8	Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Kerangka Proses Berpikir .....	33
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	35
3.2.1	Definisi Operasional Variabel .....	35

3.2.2	Pengukuran Variabel.....	37
3.3	Penentuan Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.3.1	Populasi.....	38
3.3.2	Sampel.....	38
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.4	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.5	Teknik Pengambilan Data.....	40
3.5.1	Jenis Data.....	40
3.5.2	Sumber Data.....	41
3.5.3	Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5.4	Instrumen Penelitian.....	43
3.6	Pengujian Data.....	46
3.6.1	Uji Validitas.....	46
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	47
3.7	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	48
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.1.1	Uji Normalitas.....	48
3.7.1.2	Uji Multikolinearitas.....	49
3.7.1.3	Uji Heterokedastisitas.....	50
3.7.1.4	Uji Autokorelasi.....	50
3.7.1.5	Uji Koefisien Determinasi.....	51
3.7.2	Analisis Regresi Berganda.....	52
3.7.3	Uji Hipotesis.....	53
3.7.3.1	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	53
3.7.3.2	Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	55
3.7.3.3	Uji Dominan.....	56

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

4.1	Deskripsi Obyek Penelitian.....	57
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	57
4.1.2	Lokasi Perusahaan.....	58
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan.....	60

4.1.4	Struktur Organisasi.....	60
4.1.5	Tujuan Perusahaan .....	65
4.1.6	Aktivitas Perusahaan.....	67
4.1.7	Proses Produksi .....	67
4.2	Data dan Deskripsi Hasil Penelitian .....	70
4.2.1	Deskripsi Responden.....	70
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	71
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	72
4.2.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	73
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	73
4.2.2.1	Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja .....	75
4.2.2.2	Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Pengalaman .....	75
4.2.2.3	Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Gaji .....	76
4.2.2.4	Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja .....	77
4.3	Analisis Hasil Penelitian .....	78
4.3.1	Uji Validitas.....	78
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	80
4.3.3	Uji Asumsi Klasik .....	80
4.3.3.1	Uji Normalitas .....	80
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas .....	82
4.3.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	83
4.3.3.4	Uji Autokorelasi .....	85
4.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
4.3.5	Uji F Simultan .....	89
4.3.6	Uji t Parsial .....	90
4.3.7	Uji Dominan Terhadap Kinerja.....	92
4.4	Pembahasan.....	93
4.4.1	Pengaruh Simultan (Uji F).....	93
4.4.2	Pengaruh Parsial (Uji t).....	93
4.4.3	Pengaruh Dominan.....	96

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran .....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	100
DAFTAR LAMPIRAN	

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berfikir .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	62
Gambar 4.2 Proses Produksi.....	69
Gambar 4.3 Uji Normalitas.....	81
Gambar 4.4 Histogram.....	82
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas .....	85

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang.....	12
Tabel 3.2 Skala Likert .....	44
Tabel 3.3 Desain Instrumen Penelitian .....	45
Tabel 4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Usia .....	71
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Pendidikan .....	72
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Lama Bekerja .....	73
Tabel 4.5 Skala Interval Kelas.....	74
Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja .....	75
Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Tentang Pengalaman Kerja .....	76
Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan Tentang Gaji.....	76
Tabel 4.9 Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan .....	77
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas .....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas .....	83
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi .....	86
Tabel 4.14 Model Persamaan Regresi.....	87
Tabel 4.15 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	88
Tabel 4.16 Tabel Interval Koefisien Korelasi .....	89
Tabel 4.17 Tabel Hasil Uji F .....	90

Tabel 4.18 Tabel Hasil Uji t .....	91
Tabel 4.19 Tabel Nilai Pengaruh Dominan .....	92

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan memenangkan persaingan perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya. Salah satu strategi yang banyak digunakan perusahaan saat ini adalah mengeliminasi biaya-biaya yang merupakan pemborosan sehingga mampu mencapai performa yang optimal. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan mengurangi biaya-biaya yang tidak diperlukan dalam kegiatan operasional. Sumber daya perusahaan yang diperlukan perlu dikelola dengan baik salah satunya adalah sumber daya manusia.

Menjelang abad ke-21, ASEAN bersepakat untuk mengembangkan suatu kawasan yang terintegrasi dengan membentuk suatu komunitas negara-negara Asia Tenggara yang terbuka, damai, stabil dan sejahtera, saling peduli, dan diikat bersama dalam kemitraan yang dinamis ditahun 2020. Harapan tersebut dituangkan dalam Visi ASEAN 2020 yang ditetapkan oleh para kepala Negara/pemerintahan ASEAN pada Koferensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN di Kuala Lumpur tanggal 15 Desember 1997. Selanjutnya, untuk merealisasikan harapan tersebut, ASEAN mengesahkan BALI Concord II pada KTT ASEAN ke-9 di Bali tahun 2003 yang

menepakati pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Dalam hal ini, yang perlu dilakukan oleh Indonesia adalah bagaimana Indonesia sebagai dari komunitas ASEAN berusaha untuk mempersiapkan kualitas diri dan memanfaatkan peluang dalam MEA serta harus meningkatkan kapabilitas untuk dapat bersaing dengan negara anggota ASEAN lainnya sehingga ketakutan akan kalah saing di negeri sendiri akibat terimplementasinya MEA tidak terjadi, seperti telah kita ketahui bersama bahwa negara-negara di ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, Filipina dan Brunei Darussalam yang juga terus meningkatkan kualitas mereka dalam hal perekonomian dalam rangka menghadapi MEA. MEA akan mulai membentuk ASEAN menjadi pasar dan basis produksi tunggal yang dapat membuat ASEAN terlihat dinamis dan dapat bersaing dengan adanya mekanisme dan langkah-langkah dalam memperkuat pelaksanaan baru yang berinisiatif ekonomi, mempercepat perpaduan regional yang ada di sektor-sektor prioritas, memberikan fasilitas terhadap gerakan bisnis, tenaga kerja memiliki bakat dan terampil, dapat memperkuat kelembagaan mekanisme di ASEAN. Menjadi langkah awal dalam mewujudkan MEA atau Masyarakat Ekonomi Asean.

Strategi sumber daya manusia mendukung pengimplementasian strategi korporat dan perlu diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan. Ketidaksesuaian antara strategi SDM dan strategi perusahaan akan mempengaruhi sasaran perusahaan. Sebaliknya kesesuaian antara strategi perusahaan dan strategi SDM perlu diupayakan mendorong kreativitas dan inovasi karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan. Strategi SDM berkaitan antara lain dengan

pembentukan suatu budaya yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai pada seleksi), orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan SDM, dan penilaian SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan. Perubahan strategi SDM bukanlah sesuatu yang tabu namun perlu dilakukan dengan pertimbangan yang matang. Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang dicerminkan pada kegiatan-kegiatan SDM seperti pengadaan, pemeliharaan dan pengembangan harus sejalan dengan strategi-strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan

(Ardana, dkk 2013:3). Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ardana, dkk 2013:3). Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan terciptanya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan-kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2016:193).

Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen permasalahan yang terjadi yaitu masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan, masih banyaknya karyawan yang absen dalam bekerja dan sering ditemuinya karyawan yang berkeliaran saat jam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani dkk. (2017), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada Warung Mina Pegayungan Denpasar. Hasil analisis yang diolah, diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2014:24). Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman kerja.

Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen permasalahan yang terjadi yaitu masih ada beberapa karyawan kewalahan menangani pekerjaan dalam perusahaan itu, sehingga tidak sempurna dalam pengerjaannya. Ada juga beberapa karyawan yang belum menguasai cara mengoperasikan alat-alat di dalam perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Riscy S. Ratulangi dkk. (2016), yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tenden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Gaji adalah salah satu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Hasibuan (2016:118), Gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen permasalahan yang terjadi yaitu masih ada karyawan yang gajinya dibawah UMK. Dengan adanya masalah ini membuat kinerja karyawan menurun.

Penelitian yang dilakukan Marinus Subianto (2016), yang berjudul Pengaruh Gaji dan Insetif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaji dan Insetif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen yang terjadi yaitu kinerja karyawan kurang maksimal karena kinerja dalam tim yang kurang baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan dalam tim.

Penelitian yang dilakukan Audrey Josephine (2017), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trio Corporate Plastic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji yang sesuai oleh perusahaan diharapkan dapat menambah kinerja yang baik, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja serta komitmen pada diri karyawan, untuk memajukan suatu perusahaan sebagai perusahaan yang bergerak dibidang argoindustri PT. Indo

Gula Pastika Sragen. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah variabel-variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen ?
2. Apakah variabel-variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen ?
3. Manakah variabel-variabel Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel-variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen.
3. Untuk mengetahui diantara variabel-variabel manakah Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini guna memenuhi persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan sebagai pengalaman yang merupakan bahan masukan yang sangat menunjang serta memberi kesempatan untuk menerapkan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi berkaitan dengan Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah kasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji terhadap Kinerja karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun di bagi dalam beberapa bab yaitu :

### **A. Bab I Pendahuluan**

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **B. Bab II Tinjauan Pustaka**

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

### **C. Bab III Metodologi Penelitian**

Berisi tentang kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel. Teknik pengumpulan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

### **D. Bab IV Pembahasan**

Berisi tentang deskripsi obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

### **E. Bab V Kesimpulan**

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Peneliti Terdahulu**

Dalam melakukan penelitian skripsi ini, penulis telah melakukan beberapa kajian penelitian yang relevan baik berupa hasil penelitian, buku-buku, maupun jurnal ilmiah. Berikut beberapa kajian penelitian yang relevan dengan penelitian yang penulis ambil :

1. Luh Mang Indah Mariani (2017), Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Peguyangan Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Peguyangan Denpasar. Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Peguyangan Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 63 karyawan, dengan metode sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui observai, wawancara, dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian analisis yang diolah, diperoleh bahwa semua hipotesis diterima. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud, Universitas Udayana, Bali. Vol.6 No.7*
2. Riscy S. Ratulangi (2016), Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado.

- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado. Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 4 No.4
3. Marinus Subianto (2016), Pengaruh Gaji dan insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaji dan insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Kutai Barat. Adapun alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau keseluruhan populasi. Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel gaji dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada PT. Serba Mulia Auto Kutai Barat. Variabel gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Serba Mulia Auto Kutai Barat. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman. Vol.4 No.3

Tabel 2.1  
Peneliti Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Pembanding	Luh Mang Indah Mariani (2017)	Agus Suspandi Soegoto (2016)	Marinus Subianto (2016)	Sofian Wahyu Anggoro (2019)
Judul	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Peguyangan Denpasar. Universitas Udayana Bali	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado	Pengaruh Gaji dan insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Kutai Barat. Universitas Mulawarman	Pengaruh Displin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen. Universitas Bhayangkara Surabaya
Obyek	Warung Mina Pegayungan Denpasar	PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado	PT. Serba Mulia Auto Kutai Barat	PT. Indo Gula Pastika Sragen
Persamaan	- Disiplin Kerja (X1) - Kinerja (Y)	- Pengalaman Kerja (X1) - Kinerja (Y)	- Gaji (X1) - Kinerja (Y)	- Displin Kerja (X1) - Pengalaman Kerja (X2) - Gaji (X3) - Kinerja (Y)
Perbedaan	- Motivasi (X1) - Komunikasi (X2)	- Kompetensi (X2) - Motivasi (X3)	- Insentif (X2)	- - -

Sumber : Peneliti (2019)

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:5), sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber

daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan permalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

### **2.2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sutrisno (2013:7) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

### 2.2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Kegiatan manajemen sumber daya manusia berbeda-beda dalam setiap organisasi, disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik serta mengarah kepada pencapaian tujuan apabila kegiatan tersebut diatur secara baik. Untuk mengatur kegiatan perusahaan tersebut, khususnya dibidang kepegawaian diperlukan manajemen personalia. Menurut Wahyudi (2010:12), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi :
  - a. *Planning* (perencanaan)  
Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.
  - b. *Organizing* (pengorganisasian)  
Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan Antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
  - c. *Directing* (pengarahan)  
Pengarahan adalah memeberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
  - d. *Controlling* (pengawasan)  
Pengawasan adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

#### 2. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut :

- a. Fungsi Pengadaan  
Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Fungsi Pengembangan  
Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi atau kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

### 2.2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:14), peranan sumber daya manusia adalah sebagai

berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik, jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011:825), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2014:193), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013:129).

Dari uraian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja yang sangat erat terhadap kinerja, dimana tingkat disiplin seseorang akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan oleh perbuatan atau tingkah laku karyawan

berupa ketaatan terhadap aturan, etika, norma dan kaidah yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

#### **2.2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Tindakan pendisiplinan terhadap pegawai haruslah sama pemberlakuannya tanpa memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama. Ada beberapa bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:129) diantaranya :

1. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif  
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin Progresif  
Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### **2.2.2.3 Sanksi Pelanggaran Kerja Dalam Disiplin**

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Menurut Rivai (2011:832), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat dan pemecatan.

#### **2.2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2013:94), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan  
Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **2.2.3 Pengalaman Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberi peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan, dalam mencapai tujuan maka seorang karyawan haruslah memiliki pengalaman kerja dalam bidang kerjanya. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan.

Menurut Suwanto (2013:117), Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Handoko (2014:24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Menurut Hasibuan (2013:89), Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu dan masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Dari uraian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko (2014:20-21) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Waktu  
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- b. Jenis tugas  
Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- c. Penerapan  
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

- d. Hasil  
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

### **2.2.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Menurut Widodo (2015:131), pengukuran dalam pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Gerakannya lancar  
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang baik dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya  
Dengan pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang sudah berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- c. Bekerja dengan tenang  
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### **2.2.3.4 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster dalam Rosinta Romauli (2014:2), mengemukakan indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

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

## **2.2.4 Gaji**

### **2.2.4.1 Pengertian Gaji**

Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:117), gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Widodo (2015:155), gaji adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.

Menurut Mulyadi (2013:373), Gaji adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti atas pekerjaannya di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

### **2.2.4.2 Tujuan Pemberian Gaji**

Menurut Hasibuan (2016:121), tujuan pemberian gaji (balas jasa) antara lain adalah :

- a. Ikatan kerja sama  
Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayarkan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian.
- b. Kepuasan kerja  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- d. Stabilitas karyawan  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- e. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- f. Pengaruh serikat buruh  
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan kewajiban.

#### **2.2.4.3 Fungsi Pemberian Gaji**

Menurut Komaruddin (2013:56) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi yang lain, yaitu :

- a. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
- c. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode panjang

#### **2.2.4.4 Peranan Gaji**

Menurut Poerwono (2013:66) menyatakan bahwa peranan gaji ditinjau dari dua aspek, yaitu :

- a. Aspek pemberian kerja (majikan)  
Manager gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.
- b. Aspek penerima gaji  
Aspek penerima kerja adalah gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk lebih bersemangat.

#### **2.2.4.5 Indikator Gaji**

Menurut Mulyadi (2013:373), indikator gaji sebagai berikut :

- a. Upah  
Imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
- b. Insentif  
Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
- c. Tunjangan  
Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

### **2.2.5 Kinerja**

#### **2.2.5.1 Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau

perusahaan, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Arif Ramdhani (2011:18), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Rivai, 2011:196).

Menurut Mangkunegara (2013:9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

#### **2.2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja

dari SDM organisasi. Secara spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana menurut

Mangkunegara (2014:10) yaitu :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalut, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### **2.2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Arif Ramdhani (2011:22) mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi :

1. Variabel Individu, meliputi :
  - a. Kemampuan dan keterampilan (fisik)
  - b. Latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman)
  - c. Demografis (umur, asal usul, jenis kelamin)
2. Variabel Organisasi, meliputi :
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Imbalan
  - d. Struktur
  - e. Desain pekerjaan
3. Variabel Psikologis, meliputi :
  - a. Mental atau intelektual
  - b. Persepsi
  - c. Sikap
  - d. Kepribadian
  - e. Motivasi

#### **2.2.5.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penelitian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2011:552) pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
4. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
5. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
6. Pemberian imbalan yang sesuai
7. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan lainnya
8. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali
9. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
10. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
11. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
12. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya
13. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah
14. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
15. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan
16. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja

#### **2.2.5.5 Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator yaitu :

### 1. Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, misalnya :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorangan per jam kerja.

### 2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, misalnya :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual

### 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, misalnya :

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan, misalnya :

- a. Datang tepat waktu
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

### 5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, misalnya :

- a. Membantu atasan dengan memeberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- b. Menghargai rekan kerja satu sama lain
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

## 2.6 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2014:198), Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dapat dikatakan bahwa disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Pengertian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani (2017), bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga kinerjanya akan meningkat serta tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal. Dengan disiplin kerja yang baik maka meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

#### **2.2.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Handoko (2014:24), Pengalaman Kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Supandi Soegoto (2016), bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mempunyai pengalaman yang matang maka kinerja karyawan akan meningkat.

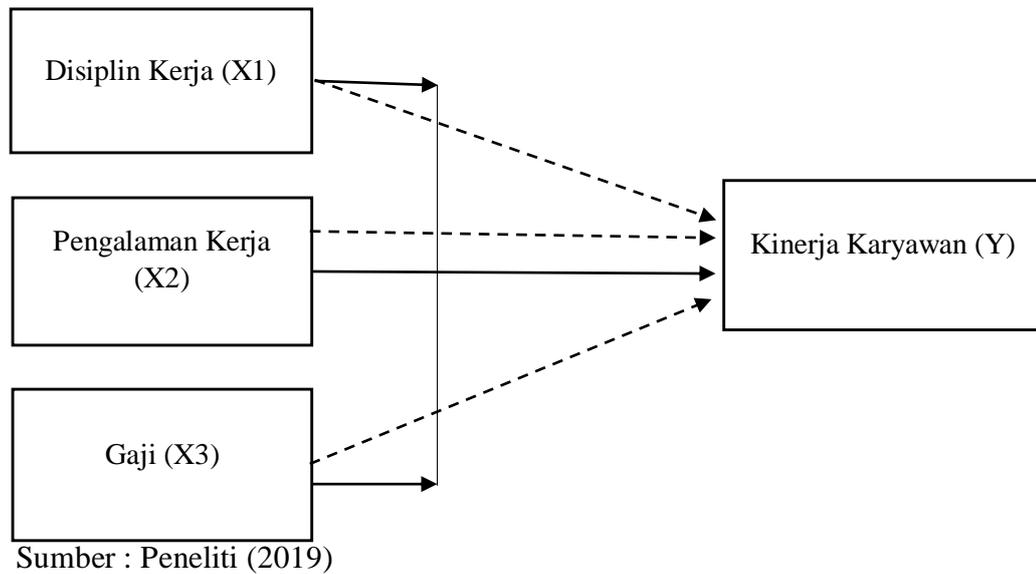
#### **2.2.6.3 Pengaruh Gaji (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Widodo (2015:155), gaji adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marinus Subianto (2016), bahwa Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jika gaji yang diberikan perusahaan diatas UMK maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaji yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kinerjanya.

### **2.2.7 Kerangka Konseptual**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan :

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

————> : Hubungan Simultan

-----> : Hubungan Parsial

Untuk pengujian hipotesis yang akan diajukan, maka peneliti menentukan variabel-variabel yang hendak diketahui kedudukannya, antara lain :

#### 1. Variabel Bebas

Merupakan variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Yang menjadi variabel independent dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji.

## 2. Variabel Terikat

Variabel yang keberadaannya di pengaruhi oleh variabel lainnya. Yang termasuk variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa faktor yang menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja adalah Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji.

### **2.2.8 Hipotesis**

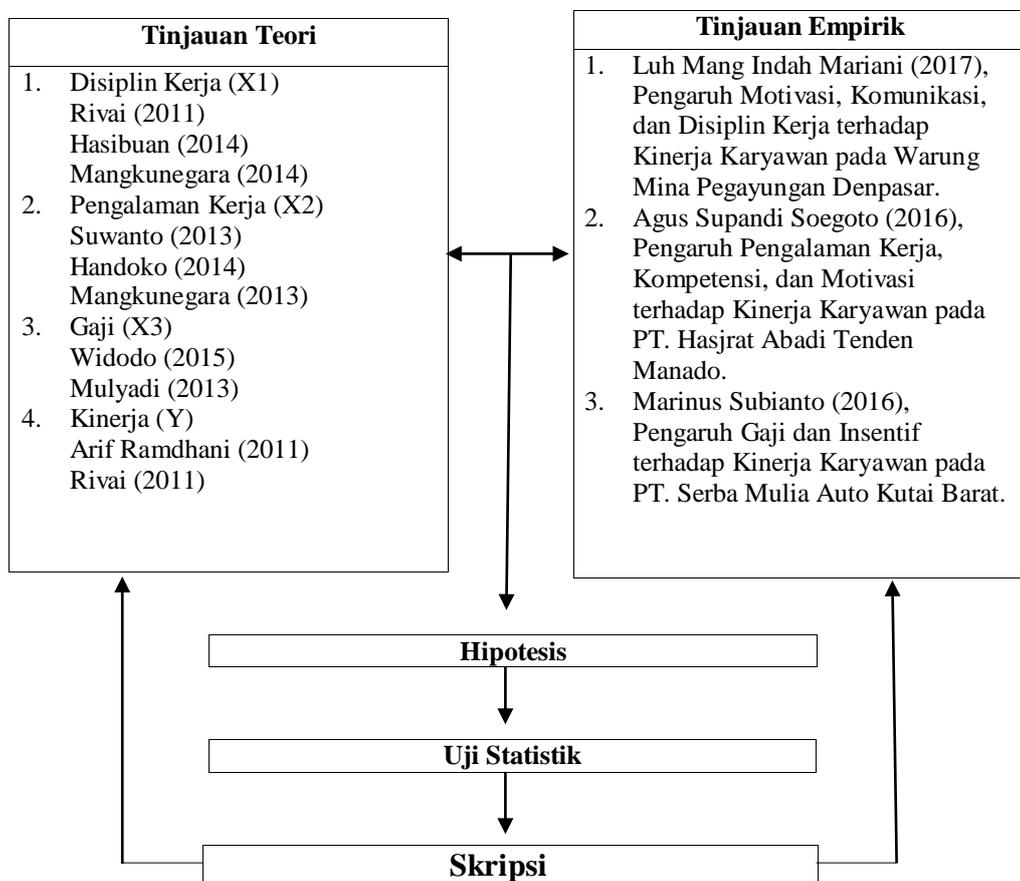
1. Bahwa Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.
2. Bahwa Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.
3. Bahwa diantara variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan PT. Indo Gula Pastika.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Proses Berfikir

Kerangka proses berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2019)

**Gambar 3.1**  
**Kerangka Proses Berpikir**

Penjelasan Gambar :

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan studi serta tinjauan pustaka, maka disusunlah proses kerangka berpikir yang diperoleh dari hasil tinjauan teoritis dan tinjauan empirik. Tinjauan teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka, serta dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empirik diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya. Sehingga didalam melakukan penelitian, peneliti tidak hanya berpikir secara deduktif atau induktif saja, akan tetapi diperlukan suatu interaksi atau keterkaitan antara keduanya ( $\longleftrightarrow$ ) dan proses berpikir secara deduktif (tinjauan teori) dan proses berpikir secara induktif (tinjauan empirik) tersebut dapat ditemukan variabel-variabel yang digunakan atas dasar disusunnya penulisan skripsi.

Kerangka proses berpikir menunjukkan bahwa dari keterkaitan antara tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat menghasilkan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam studi. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan banding untuk menemukan fenomena baru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Tanda panah ( $\rightarrow$ ) yang menghubungkan antara skripsi dengan tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat diartikan bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi berupa dukungan dengan memperkuat teori-teori dan

penelitian relevan yang telah ada sebelumnya. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dalam empiris dapat memberikan masukan yang lebih luas dalam ilmu pengetahuan.

## **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **3.2.1 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2016:31), definisi operasional merupakan penentuan konstruk dan sifat yang dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel atau konstruk dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain :

#### **a. Disiplin Kerja (X1)**

Menurut Hasibuan (2014:193), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

b. Pengalaman Kerja (X2)

Menurut Handoko (2014:24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Indikator-indikator pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Lama waktu/Masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

c. Gaji (X3)

Menurut Hasibuan (2014:117), gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator-indikator gaji yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Upah
2. Intensif
3. Tunjangan

d. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2013:9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan

### **3.2.2 Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendekatan interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016:92). Pendekatan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penilaian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2016) yang mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Desain penelitian dalam penelitian ini merupakan penelitian penjelasan atau *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan kausal atau hubungan sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengajuan hipotesa sehingga memungkinkan diperoleh suatu kesimpulan. Penggalan data dapat melalui kuisisioner, wawancara, observasi, maupun data dokumentasi. Deskripsi dari studi kasus tergantung dari keadaan kasus tetapi tetap mempertimbangkan waktu. Keuntungan besar dari desain ini adalah pengkajian secara rinci meskipun jumlah

dari responden sedikit, sehingga akan didapatkan gambaran satu unit subyek yang sangat jelas.

### **3.3 Penentuan Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:177), populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Indo Gula Pastika yang berjumlah 80 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:82), sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2016:61), yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus. Adapun subjek penelitian menentukan sampel menurut Arikunto dalam Deni (2016:77), mengatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian adalah populasi, akan tetapi bila subjeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10-

15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan dan dana yang dimiliki peneliti.

Jadi yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen yang berjumlah 80 karyawan.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2016:61), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus.

Jadi yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Gula Pastika yang berjumlah 80 karyawan.

### **3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indo Gula Pastika yang beralamat di Jalan Raya Sragen Timur Km. 15 Desa Banaran, Kec. Sambungmacan, Kab. Sragen. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen, sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu bulan Februari 2019.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis didalam penelitian. Data dapat digolongkan menurut jenis dan sumbernya yaitu sebagai berikut :

#### 3.5.1 Jenis Data

Teknik pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang melalui *field research* ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

##### a. Data Primer

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu penulis harus mempunyai sumber informasi dari data primer untuk dapat diteliti. Penulis mengambil pengertian data primer menurut Sugiyono (2016:193) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan pendapat yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

##### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:193), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada. Penggunaan data sekunder

adalah sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Jadi penulis mengambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian.

### **3.5.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju yaitu karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen. Selain itu data juga diperoleh dari studi pustaka yang relevan dari penelitian.

### **3.5.3 Metode Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah :

a. *Library Research* (Studi Kepustakaan)

Yaitu pengumpulan data skripsi dengan cara membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti.

b. *Field Research* (Studi Lapangan)

Yaitu pengumpulan data skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan pengumpulan data antara lain :

### 1. Observasi

Pada tahap ini peneliti belum membawa masalah yang akan diteliti sehingga peneliti melakukan penjelajahan umum dan menyeluruh, melakukan deskripsi terhadap semua yang dilihat, didengar, dan dirasakan. Semua data direkam akibatnya hasil observasi disimpulkan dalam keadaan yang belum tertera.

### 2. Wawancara

Dalam sebuah penelitian tertentu untuk mendapatkan hasil yang baik dibutuhkan pendapat dan pemikiran dari orang-orang yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Moleong (2010:186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Jadi kesimpulan dari wawancara menurut penulis merupakan hasil pembicaraan tanya jawab dari penulis terhadap orang-orang yang berhubungan dengan apa yang penulis teliti.

### 3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penelitian lapangan, observasi dan kuesioner. Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrument penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan

langsung, serta studi kepustakaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dan kuesioner tertutup yaitu responden dapat memilih jawaban yang telah disediakan.

#### **3.5.4 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2016:92), menyatakan bahwa instrument penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrument penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:134) menjelaskan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk sikap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif). Pertanyaan positif bertujuan untuk mengetahui jawaban yang sesuai dengan kebenaran. Pemberian skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner diajukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Sesuai (SS)	Diberi skor 5
2	Sesuai (S)	Diberi skor 4
3	Ragu-ragu (RR)	Diberi skor 3
4	Tidak Sesuai (TS)	Diberi skor 2
5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	Diberi skor 1

Sumber : Sugiyono (2016:88)

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi instrument penelitian. Menurut Arikunto (2010:162) menyatakan bahwa kisi-kisi bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil. Dalam penelitian ini dari setiap variabel yang ada akan diberikan penjelasan, selanjutnya menentukan indikator yang akan diukur hingga menjadi item pernyataan, seperti terlihat pada gambar dibawah ini :

**Tabel 3.3**  
**Desain Kuisisioner**

No	Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan
1.	<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b> Menurut Sutrisno (2013:94)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.</li> <li>2. Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.</li> <li>3. Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati karyawan.</li> <li>4. Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan.</li> <li>5. Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu.</li> </ol>
2.	<b>Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)</b> Menurut Foster dalam Rosinta Romauli (2014:2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu/Masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu.</li> <li>2. Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.</li> <li>3. Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.</li> </ol>
3.	<b>Gaji (X<sub>3</sub>)</b> Menurut Mulyadi (2013:373)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah</li> <li>2. Instensif</li> <li>3. Tunjangan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.</li> <li>2. Gaji dapat meningkatkan semangat kerja.</li> <li>3. Gaji yang cukup di atas UMK.</li> </ol>
4.	<b>Kinerja (Y)</b> Menurut Bangun (2013:233)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan kerja sama</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas</li> <li>2. Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu</li> <li>3. Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi</li> <li>4. Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan</li> <li>5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi</li> <li>6. Karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan</li> </ol>

### 3.6 Pengujian Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keashihan sesuatu instrument (Arikunto, 2010:211). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilaksanakan terhadap karyawan PT. Indo Gula Pastika dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* dari *pearson*, yaitu :

Rumus uji validitas :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *pearson product moment*

X1,X2,X3 = Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji

Y = Kinerja

N = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016:348), reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka realibilitas dapat di artikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Suatu alat disebut reliable apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori *valid*. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *alpha chronbach*.

Rumus uji relabilitas :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

$r$  = Rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

$k$  = Jumlah faktor yang membentuk sub variabel

### **3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

#### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi liner. Menurut Ghozali (2011:105-166), mengemukakan ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu :

##### **3.7.1.1 Uji Normalisasi**

Menurut Ghozali (2011:110), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistik perametriik tidak dapat dipergunakan.

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis ini

kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Menurut Singgih Santoso (2012:393), menjelaskan *output test of normality*, yaitu :

- a. Ada pedoman pengambilan keputusan : Angka signifikansi (Sig)  $> \alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi (Sig)  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Menurut Singgih Santoso (2012:322), metode yang digunakan adalah pengujian secara visual dengan metode gambar normal *probability plots* dalam program SPSS yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

### 3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Imam Ghazali, 2011:105). Cara umum untuk mendeteksi adanya multikolinear dalam model ini ialah dengan melihat bahwa  $R^2$  yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikansi t-statistiknya sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan. Selain itu untuk menguji multikolinear, biasa dilihat matrik korelasinya. Jika masing-masing variabel bebas berkorelasi lebih besar dari 80% maka termasuk yang memiliki hubungan yang tinggi atau ada indikasi multikolinearitas. Uji multikoneritas dapat dilakukan untuk hasil regresi untuk kedua model yang akan diestimasi. Caranya adalah dengan mencari angka *tolerance*, dimana *tolerance* adalah nilai  $1-R^2-R^2$  disini adalah koefisien

determinasi dari regresi atas suatu variabel bebas terhadap sisa variabel bebas lainnya. Setelah angka *tolerance* diperoleh selanjutnya dicari angka VIF. Angka VIF (*variance inflation factor*) yang merupakan kebalikan (resiprokal) dari *tolerance*. Dengan demikian semakin tinggi nilai *tolerance* semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Sedangkan untuk VIF, semakin rendah nilai VIF semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Batasan nilai maksimum VIF yang biasa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolinearitas adalah 10.

### **3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas (Imam Ghazali, 2011). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar kemudian menyempit maka terjadi heterodastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### **3.7.1.4 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada

periode t-1 atau sebelumnya (Imam Ghozali, 2011:110). Menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya adalah *time series* atau berdasarkan waktu berbeda.

Metode Durbin Watson *Test* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*frist order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen (Ghozali, 2011:111). Metode Durbin Watson ini mengasumsikan adanya *frist order autoregressive* AR(1) dalam model. Hipotesis dari uji tersebut sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Artinya jika  $d < d_u$  atau  $(4-d) < d_u$ ,  $H_0$  ditolak pada tingkat  $2\alpha$  sehingga secara statistic terlihat bahwa adanya autokorelasi baik positif maupun negative secara signifikan.

### 3.7.1.5 Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang dapat menggambarkan sejauh mana variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian dapat mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) dari pengaruh variabel-variabel lain di luar model regresi dalam penelitian. Perhitungan uji koefisien determinasi dapat menggunakan aplikasi SPSS. Dari hasil perhitungan SPSS akan diperoleh *adjusted R Square* ( $R^2$ ). *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat besarnya

pengaruh nilai Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Semakin tinggi nilai dari koefisien determinasi berarti menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel independen (Ghozali, 2011:144).

### 3.7.2 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang dapat diterapkan adalah analisis regresi berganda. Dilihat dari jenis penelitian ini yang merupakan penelitian kuantitatif, metode analisis data dengan menerapkan analisis ini dapat dilihat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan analisis regresi berganda maka dapat diketahui seberapa besar Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji merupakan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Menurut Gujarati (2011:20) analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan (*strength*) atau tingkatan (*degree*) hubungan linear (*linear association*) antara dua variabel. Untuk mengukur kekuatan hubungan linear ini digunakan koefisien korelasi.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 + b_2X_2 \dots + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X <sub>1</sub>	= Disiplin Kerja
X <sub>2</sub>	= Pengalaman Kerja
X <sub>3</sub>	= Gaji
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi
e	= Variabel Pengganggu

### 3.7.3 Uji hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>), dan Gaji (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (*independent variable*) secara gabungan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Sarwono, 2012:88).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut :

#### a. Merumuskan Hipotesis

Langkah pengujian hipotesis dapat dimulai dari menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis alternative (H<sub>a</sub>) dalam Uji F dari penelitian ini adalah :

$H_0$  = Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

$H_a$  = Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

b. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan dalam keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Yang pertama dilakukan adalah menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Taraf signifikansi diperlukan untuk menjadi pembanding dalam menentukan diterima tidaknya hipotesis. Selanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

1. Jika nilai signifikan  $< 0,5$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Nilai signifikan penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25 pada table ANOVA dalam kolom Sig.

### 3.7.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial (Sarwono, 2012:91). Sehingga dalam penelitian ini Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing komponen dalam manajemen modal kerja yaitu variabel efisiensi kas, piutang dan persediaan terhadap profitabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan

data yaitu SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

Sama halnya dengan Uji F, Uji t juga memerlukan perumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol dan hipotesis alternatif dalam Uji t dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0$  = Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

$H_a$  = Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Kemudian, menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Lebih lanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Nilai signifikansi penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan dengan SPSS pada table *coefficients* dalam kolom Sig.

### 3.7.3.3 Uji Dominan (Koefisien Beta)

Menurut Ghozali (2011:88), uji dominan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linear, maka digunakan uji *Standardized Coefficient* dengan melihat nilai koefisien beta yang paling besar. Semakin besar nilai beta maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Dewasa ini perkembangan argo industri berbasis tebu sangat cepat. Terjadi persaingan yang sangat kompetitif dalam bidang industri ini. Peningkatan kualitas dan mutu produk antar perusahaan lainnya sangat bervariasi yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumennya.

Perusahaan argoindustri yaitu merupakan kegiatan industri yang memanfaatkan hasil pertanian sebagai bahan baku, merancang, dan menyediakan peralatan untuk kegiatan-kegiatan tersebut. Gula merupakan komoditi penting bagi masyarakat Indonesia bahkan bagi masyarakat dunia. Kebutuhan gula dari setiap Negara tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok, tetapi juga karena gula merupakan bahan pemanis utama yang digunakan sebagai bahan baku pada makanan dan minuman.

PT. Indo Gula Pastika Sragen merupakan salah satu perusahaan argo industri pengolahan hasil tebu terkemuka di Indonesia. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2009 ini terletak di Jl. Raya Sragen Timur Km. 15 Desa Banaran, Kec. Sambungmacan Kab. Sragen. Produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik dan tidak kalah dengan produk lainnya. Produk perusahaan telah lulus dan memperoleh sertifikasi bersertandar nasional. Dengan pengalaman yang dimiliki, perusahaan membentuk kekuatan kerja dan sangat termotivasi untuk

Menghasilkan produk-produk hasil pengolahan tebu berkualitas baik. Dengan kondisi yang menguntungkan saat ini, perusahaan yakni untuk menghadapi persaingan yang kompetitif serta menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

PT. Indo Gula Pastika Sragen adalah perusahaan yang terintegrasi dan selalu berusaha memberikan yang terbaik. Perusahaan menghormati setiap individu dan bertindak dengan integritas. Bagian terpenting dari menjadi perusahaan berbasis gula yang terbaik dan terintegrasi dengan sumber daya yang berkesinambungan adalah menjunjung tinggi tanggung jawab perusahaan untuk melestarikan alam sekitar dan berkomitmen untuk memupuk adanya kerjasama tim yang solid.

PT. Indo Gula Pastik Sragen menyadari bahwa masa depan bisnisnya bergantung pada pertanian yang sehat dan berkesinambungan. Semangat ketidakpuasan konstruktif adalah pondasi dari tugas dan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan. Fokus perusahaan terletak pada pengembangan proses bisnis yang terus menerus yang pada gilirannya akan memberikan perusahaan kesempatan untuk menemukan terobosan baru untuk mewujudkan nilai-nilai jangka panjang yang berkesinambungan dan pada saat yang sama mengurangi dampak lingkungan.

#### **4.1.2 Lokasi Perusahaan**

Lokasi perusahaan mempunyai peranan penting bagi kelancaran operasi perusahaan dan rencana pengembangan usaha pada masa yang akan datang. Ketepatan pemilihan lokasi suatu perusahaan harus direncanakan dengan baik dan tepat. Oleh karena itu pemilihan lokasi perusahaan harus dipertimbangkan. PT. Indo

Gula Pastika Sragen terletak di Jl. Raya Sragen Timur Km. 15 Desa Banaran, Kec. Sambungmacan Kab. Sragen, dimana letak perusahaan ini sangat strategis yang berada pada kawasan industri yang dapat mendukung faktor-faktor yang ada diantaranya adalah :

#### 1. Bahan Baku

Perusahaan memerlukan bahan baku untuk kelancaran proses produksinya, untuk itu perusahaan berusaha memperoleh sejumlah bahan baku yang dibutuhkan dengan harga yang memadai.

#### 2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan, karena berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor tenaga kerja. Oleh karena itu perusahaan hendaknya berusaha mencari banyak tenaga kerja di daerah yang terdapat cukup banyak tenaga kerja baik dari segi pendidikan maupun keahliannya.

#### 3. Fasilitas Transportasi

Pertimbangan ini bertujuan untuk mempermudah perusahaan dalam melakukan aktivitasnya yaitu pengangkutan bahan baku dari produsen ke perusahaan maupun pendistribusian ke konsumen.

#### 4. Kemungkinan Pengadaan Ekspansi

Dengan adanya tanggapan positif dari masyarakat, maka perusahaan dapat tumbuh dan mendapat keuntungan dari penentuan lokasi ini. Perusahaan berharap agar produk yang dihasilkan dapat diterima oleh konsumen dan perusahaan akan

berkembang lebih besar perencanaan lokasi hendaknya dipertimbangkan pula dengan perusahaan mengadakan perluasan.

#### **4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan**

a. Visi

Menjadi perusahaan pengelolaan hasil tebu yang terintegrasi dengan sumber daya yang berkelanjutan.

b. Misi

1. Memberikan tingkat kepuasan pelanggan terbaik bagi pasar yang kami layani.
2. Mengoptimalkan proses produksi dalam mencapai keunggulan operasional yang bertujuan pada Manajemen Mutu Terpadu.
3. Membangun tim yang handal dan efektif dengan nilai inti yang kuat untuk mendorong dan mencapai perkembangan organisasi yang berkesinambungan.

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi terdiri dari sekumpulan orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sama. Oleh karena itu, dalam setiap organisasi struktur formal merupakan alat yang penting bagi pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang baik dalam perusahaan.

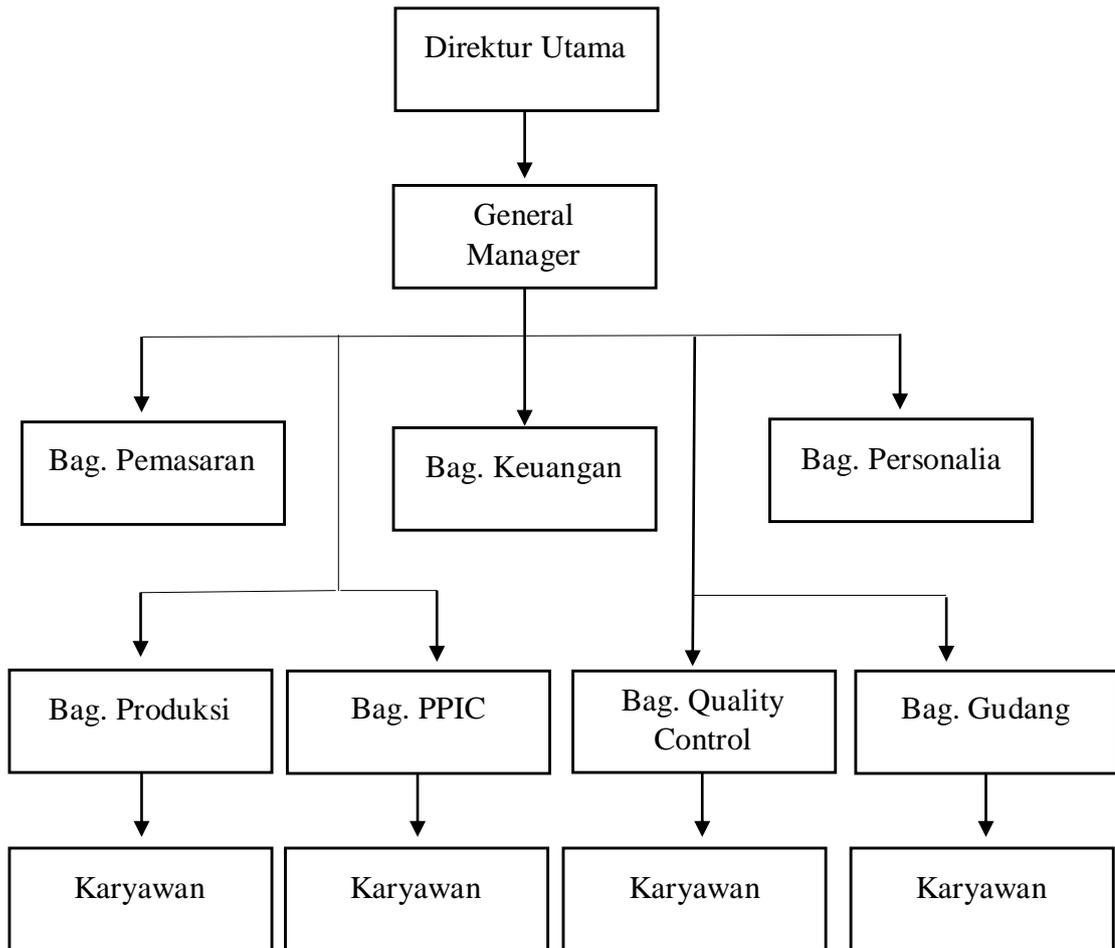
Struktur organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan hubungan wewenang dan tanggung jawab yang dipakai oleh setiap anggota organisasi.

Struktur organisasi menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi serta hubungan antara fungsi-fungsi tersebut. Suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila dilakukan pengorganisasian yang baik dalam mengelola perusahaannya, sehingga dapat ditentukan pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dan seluruh tenaga kerja akan bekerja secara harmonis dan efisien. Struktur organisasi sangat penting sebagai pedoman pimpinan beserta seluruh karyawan untuk mempertegas tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing untuk kelancaran aktivitas perusahaan.

PT. Indo Gula Patika Sragen menggunakan struktur organisasi garis, dimana bentuk organisasi dan wewenangnya mengalir dari atas ke bawah dan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas atau merupakan garis lurus. Kebaikan dari struktur organisasi garis adalah :

- a. Sederhana dan mudah dimengerti
- b. Keputusan dapat diberikan secara tepat
- c. Penentuan tanggung jawabnya jelas untuk setiap posisi
- d. Koordinasi relatif mudah untuk dilaksanakan

Struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Indo Gula Pastika Sragen adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. Indo Gula Pastika Sragen (2019)

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Perusahaan**

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui struktur organisasi pada PT. Indo Gula Pastika Sragen, selanjutnya dari struktur organisasi dapat dijelaskan tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap bagian, diantaranya :

1. Direktur Utama
  - a. Melakukan pengawasan terhadap jalannya organisasi perusahaan
  - b. Menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan secara umum yang menyangkut tentang pengambilan keputusan mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan

- c. Membuat rencana-rencana perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang
  - d. Mengkoordinir semua kegiatan yang ada dalam perusahaan
2. General Manager
- a. Membuat rencana pembangunan usaha
  - b. Menetapkan dan menyetujui kebijakan operasional dan administrasi
  - c. Mengatur semua kegiatan yang ada di perusahaan
  - d. Mewakili perusahaan dalam melakukan hubungan kerja dengan perusahaan lain
3. Bagian Pemasaran
- a. Membuat perencanaan dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan penjualan
  - b. Merencanakan target penjualan
  - c. Mensurvei kondisi pasar
  - d. Melaksanakan usaha promosi penjualan dan pengembangan produk
4. Bagian Keuangan
- a. Mengatur penerimaan dan pengeluaran kas sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan
  - b. Mengkoordinir penyelenggaraan keuangan perusahaan dan urusan umum
  - c. Menyenggarakan pengelolaan keuangan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
  - d. Menghitung penerimaan dan pengeluaran keuangan sesuai dengan bukti yang ada

## 5. Bagian Personalia

- a. Mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah kepegawaian atau karyawan
- b. Menyusun peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku bagi semua karyawan
- c. Menyusun personal *recruitment* (syarat untuk semua jabatan sesuai dengan struktur organisasi)
- d. Mendukung jalannya kegiatan operasional dengan mengurus segala urusan rumah tangga

## 6. Bagian Produksi

- a. Mengatur dan melaksanakan proses produksi
- b. Menentukan pemakaian bahan baku
- c. Mengontrol pemakaian bahan baku

## 7. Bagian PPIC

- a. Menyediakan pemesanan dari bagian marketing dan penyusunan rencana produksi sesuai dengan pesanan marketing
- b. Memenuhi permintaan contoh produk dari bagian marketing
- c. Menyusun rencana pengadaan bahan baku untuk proses produksi

## 8. Bagian Quality Control

- a. Memantau perkembangan seluruh produk yang diproduksi
- b. Memantau, menganalisis, meneliti, dan menguji seluruh produk
- c. Memonitoring proses dalam pembuatan produk

- d. Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan

#### 9. Bagian Gudang

- a. Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang yang berada didalam gudang
- b. Mengawasi dan memperhatikan segala kebutuhan proses produksi yang diperlukan

#### 4.1.5 Tujuan Perusahaan

Setiap perusahaan sebagai suatu organisasi tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Seperti halnya dengan PT. Indo Gula Pastika Sragen, tujuan ini akan berperan sebagai pedoman ataupun arah bagi perusahaan dalam melaksanakan aktivitas yang akan dilakukan. Tujuan ini meliputi tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang.

##### 1. Tujuan Jangka Pendek

- a. Meningkatkan volume penjualan

Perusahaan dalam aktivitasnya berharap untuk selalu dapat meningkatkan volume penjualan yang dihasilkan sehingga dapat meningkatkan profit yang pada akhirnya dapat membiayai segala keperluan yang menyangkut aktivitasnya.

- b. Meningkatkan kualitas produk

Kualitas produk sangat mempengaruhi naik turunnya produk yang terjual. Karena itu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu

produk yang dihasilkan dan selalu mengawasi mutu produknya demi kelangsungan hidup perusahaan.

## 2. Tujuan Jangka Panjang

### a. Menjaga kontinuitas perusahaan

Perusahaan selalu berusaha untuk terus meningkatkan profitnya dengan berupaya meningkatkan volume penjualan, karena jika perusahaan mengalami penurunan profit akan dapat mengganggu kontinuitas perusahaan.

### b. Menjaga keuntungan yang optimal

Perusahaan pada dasarnya mengharapkan keuntungan yang optimal dari usahanya guna menjaga kelangsungan hidup usahanya dalam jangka panjang. Hal ini disebabkan karena dengan keuntungan ini perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan usahanya.

### c. Mengadakan ekspansi perusahaan

Perusahaan berupaya memperluas usahanya dalam bentuk peningkatan produksi, memperbaiki teknik produksi, memperluas inovasi, meningkatkan kreatifitas, memperluas pangsa pasar ataupun dalam bentuk lainnya.

#### **4.1.6 Aktivitas Perusahaan**

PT. Indo Gula Pastika Sragen memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 80 orang. Dimana jumlah tersebut meliputi keseluruhan baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja kontrak. Dengan rincian sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja tetap sebanyak 33 karyawan.
- b. Tenaga kerja kontrak sebanyak 47 karyawan.

Pada perusahaan ini hanya diberlakukan 1 (satu) shift saja, waktu kerja untuk para karyawan adalah 5 hari dari hari senin sampai dengan hari jum'at selama 8 jam, mulai dari jam 08.00-16.00 WIB dengan 1 (satu) jam istirahat dimana selebihnya dianggap waktu lembur.

#### **4.1.7 Proses Produksi**

Proses produksi gula PT. Indo Gula Pastika Sragen terdiri dari 8 proses yaitu :

1. Proses pengecekan

Sebelum masuk pada proses pengolahan tebu menjadi gula, terlebih dahulu tebu akan melalui proses pengecekan. Dimana dalam proses ini tebu akan dipilah hingga memenuhi syarat minimal untuk dapat diolah menjadi gula. Kriteria tebu yang siap untuk diolah antara lain adalah bersih dan segar.

2. Proses penggilingan

Setelah dipilah dan ditimbang, kemudian tebu akan masuk pada proses penggilingan. Proses pengolahan tebu menjadi gula ini merupakan proses inti dimana tujuannya sendiri adalah untuk memeras air sari tebu atau yang lebih

dikenal dengan sebutan nira. Penggilingan biasanya dilakukan sebanyak 10 kali dengan 5 mesin alat giling.

3. Proses pemurnian

Nira sudah terkumpul, kemudian nira dibersihkan agar tidak merusak kualitas gula.

4. Proses penguapan

Jika bahan gula sudah steril atau siap diolah pada proses pengolahan tebu menjadi gula selanjutnya, maka langsung dipindahkan bahan gula pada alat penguapan. Dimana proses ini bertujuan untuk membuat nira yang tadinya masih dalam bentuk encer menjadi lebih kental dan memudahkan proses pengkristalan. Penguapan nira sendiri dilakukan dengan suhu 60 – 110 derajat celcius.

5. Proses sterilisasi

Pada tahap ini, gula akan terpisah dari kotoran yang belum terpisah di tahap sebelumnya.

6. Proses putaran

Proses pemisahan larutan dengan gula

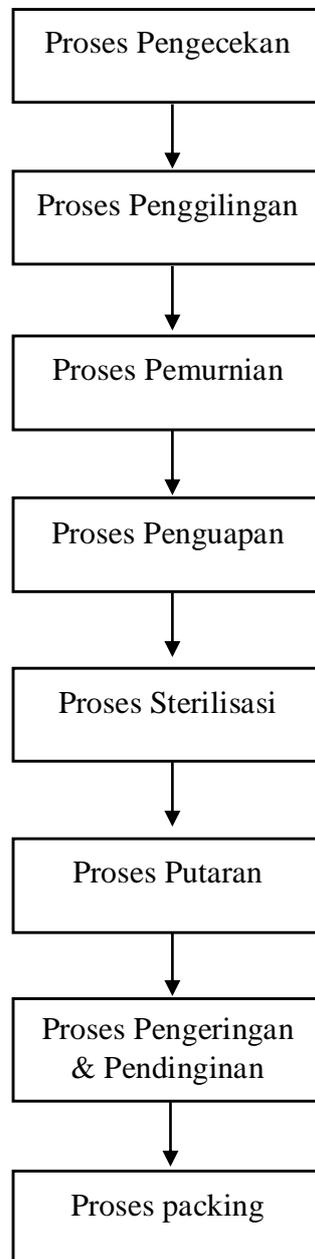
7. Proses pengeringan dan pendinginan

Proses pengeringan dan pendinginan sendiri biasanya akan dilakukan dalam 2 mesin berbeda. Sehingga dapat dihasilkan gula yang berkualitas.

8. Proses packing

Ditimbang lalu di packing dan siap untuk dikirim

Proses produksi secara sistematis dapat digunakan sebagai berikut :



Sumber : PT. Indo Gula Pastika (2019)

**Gambar 4.2**  
**Proses Produksi PT. Indo Gula Pastika Sragen**

## 4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Responden

Responden yang menjadi obyek penelitian ini yaitu berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada 80 karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen. Penyajian data mengenai identitas responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden, yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja.

#### 4.2.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data-data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat di table mengenai jenis kelamin dari karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**PT. Indo Gula Pastika Sragen**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	56	70%
Perempuan	24	30%
Jumlah	80	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 56 orang atau 70% dan responden perempuan sebesar 24 orang atau 30%.

#### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia karyawan di PT. Indo Gula Pastika Sragen terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**PT. Indo Gula Pastika Sragen**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30 Tahun	49	61%
31-40 Tahun	21	26%
41-50 Tahun	10	13%
Jumlah	80	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, jumlah responden kelompok umur 21-30 tahun sebesar 49 orang atau 61%, responden kelompok umur 31-40 tahun sebesar 21 orang atau 26% dan responden dikelompok umur 41-50 tahun sebesar 10 orang atau 13%. Sebagian besar responden berumur 21-30 tahun 49 orang 61%, hal ini dikarenakan perusahaan menganggap bahwa karyawan yang berumur 21-30 tahun termasuk kategori karyawan produktif yang dapat mamajukan perusahaan.

#### 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data-data yang didapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat di tabel mengenai tingkat pendidikan dari karyawan PT.Indo Gula Pastika Sragen sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**  
**PT. Indo Gula Pastika Sragen**

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	48	60%
S1/S2	32	40%
Jumlah	80	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden yang berpendidikan SMA/SMK/Sederajat sebesar 48 orang atau 60%, responden yang berpendidikan S1/S2 sebesar 32%. Sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebesar 48 orang atau 60%, hal ini dikarenakan perusahaan menerima karyawan dengan minimal berpendidikan SMA/SMK/Sederajat.

#### 4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data-data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat di tabel mengenai lama responden bekerja di PT. Indo Gula Pastika Sragen sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**PT. Indo Gula Pastika**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-5 Tahun	42	53%
6-10 Tahun	28	35%
11-15 Tahun	10	13%
Jumlah	80	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, responden bekerja selama 1-5 tahun sebesar 42 orang atau 53%, responden bekerja selama 6-10 tahun sebesar 28 orang atau 35%, responden bekerja selama 11-15 tahun sebesar 10 orang atau 13%. Sebagian besar responden sudah bekerja selama 1-5 tahun sebesar 42 orang atau 53%, karena karyawan lama sudah banyak masa kerjanya sudah berakhir jadi perusahaan membuka lowongan pekerjaan untuk mengganti posisi yang kosong. Jadi ada karyawan baru yang mengganti posisi yang kosong tersebut.

#### **4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk mendeskripsikan jawaban dapat dilakukan dengan membuat persentase dari masing-masing jawaban item pernyataan variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert 1-5. Dengan menggambarkan indikator-indikator variabel diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel Disiplin Kerja,

Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan. Dari data jawaban responden akan dapat diketahui kategori pernyataan responden tentang masing-masing variabel dalam rentang skala mean.

Menurut Sugiyono (2013:80), untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \end{aligned}$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

**Tabel 4.5**  
**Skala Interval Kelas**

$1,0 < x \leq 1,8$	Sangat kurang baik
$1,9 < x \leq 2,6$	Kurang baik
$2,9 < x \leq 3,4$	Cukup baik
$3,5 < x \leq 4,2$	Baik
$4,3 < x \leq 5,0$	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2016)

#### 4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Tanggapan karyawan tentang Disiplin Kerja ( $X_1$ ) pada PT. Indo Gula Pastika Sragen dapat disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Mean
1	Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	3,38
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	4,00
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati karyawan	3,60
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan	3,94
5	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu	3,58
<b>Mean</b>		<b>3,79</b>

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan rata-rata skor sebesar 3,79. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa Disiplin Kerja diperusahaan sudah baik.

#### 4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Tentang Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Tanggapan karyawan tentang Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) pada PT. Indo Gula Pastika Sragen dapat disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Karyawan Tentang Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Mean
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu	3,80
2	Saya selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja	3,81
3	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.	3,90
<b>Mean</b>		<b>3,84</b>

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) dengan rata-rata skor 3,84. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa penerapan Pengalaman di perusahaan sudah baik.

#### 4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Gaji (X<sub>3</sub>)

Tanggapan karyawan tentang Gaji (X<sub>3</sub>) pada PT. Indo Gula Pastika Sragen dapat disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Karyawan Tentang Gaji (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	Mean
1	Gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	4,04
2	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja	4,36
3	Gaji yang cukup di atas UMK	3,93
<b>Mean</b>		<b>4,11</b>

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Gaji ( $X_3$ ) dengan rata-rata skor 4,11. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa penerapan Gaji diperusahaan sudah baik.

#### 4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja (Y)

Tanggapan karyawan tentang Kinerja (Y) pada PT. Indo Gula Pastika Sragen dapat disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Mean
1	Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas	4,45
2	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	3,95
3	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	3,75
4	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	3,98
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	3,79
6	Karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan	3,86
<b>Mean</b>		<b>3,96</b>

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan rata-rata skor 3,96. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar karyawan

sudah mempunyai kinerja yang baik sehingga perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan tetap terjaga.

### **4.3 Analisis Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2010:211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistic, hasil dari korelasi tersebut dinamakan korelasi *product moment* ( $r$  hitung). Bila korelasi tiap indikator positif dan besarnya 0,3 ke atas, maka merupakan konstruk yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan dengan membandingkannya dengan  $r$  tabel didapat dengan menggunakan tabel  $r$  *product moment* yaitu menentukan  $n$  (sampel) =  $80-2 = 78$  dengan sig.  $\alpha = 0,05$  sehingga didapat  $r$  tabel sebesar 0,219. Ketentuannya apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dibanding  $r$  tabel maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Validitas**

<b>Variabel / Indikator</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0.751	0.219	Valid
X1.2	0.867	0.219	Valid
X1.3	0.899	0.219	Valid
X1.4	0.779	0.219	Valid
X1.5	0.740	0.219	Valid
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )			
X2.1	0.698	0.219	Valid
X2.2	0.746	0.219	Valid
X2.3	0.811	0.219	Valid
Gaji (X <sub>3</sub> )			
X3.1	0.804	0.219	Valid
X3.2	0.823	0.219	Valid
X3.3	0.867	0.219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0.499	0.219	Valid
Y2	0.820	0.219	Valid
Y3	0.671	0.219	Valid
Y4	0.799	0.219	Valid
Y5	0.684	0.219	Valid
Y6	0.830	0.219	Valid

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>), Gaji (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kehandalan indikator atau kuesioner apabila digunakan kembali sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai alpha cronbach's variabel standar 0,6. Jika nilai alpha melebihi 0,6 maka indikator atau kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0.824	Reliabel
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0.614	Reliabel
Gaji ( $X_3$ )	0.773	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.813	Reliabel

Sumber : Peneliti (2019)

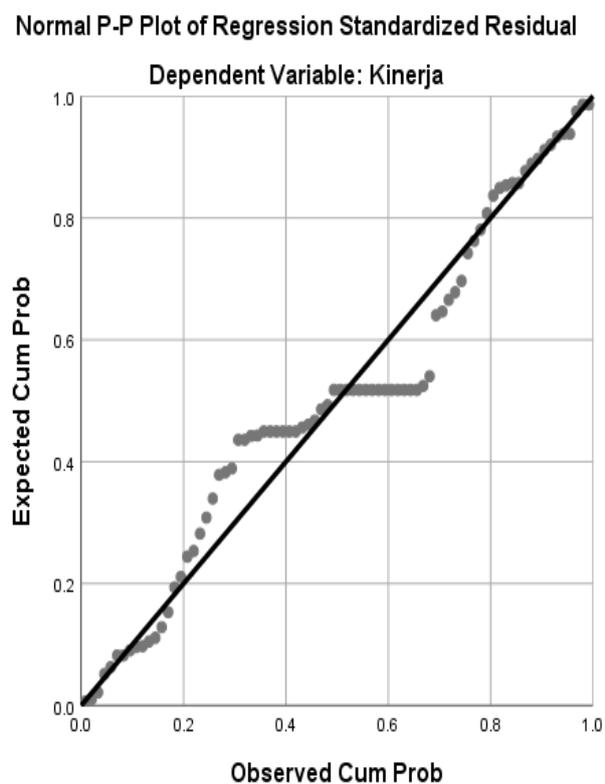
Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Gaji ( $X_3$ ) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar 0,6. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011:110), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model

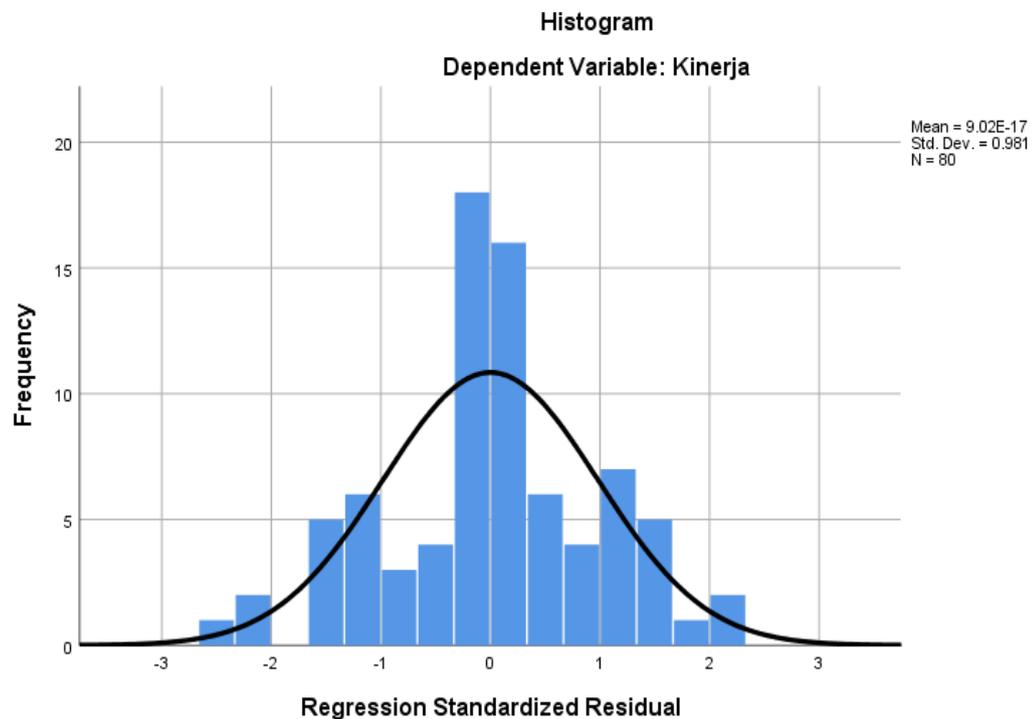
regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidak maka dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dan hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Peneliti (2019)

**Gambar 4.3**  
**PP-Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui di lihat bahwa data (titk) menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.



Sumber : Peneliti (2019)

**Gambar 4.4**  
**Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik histogram hasil olah data membentuk garis lurus diagonal yang menunjukkan data penelitian dalam model regresi membentuk normal.

#### 4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2011:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Multikolinearitas di uji dengan menggunakan *Variance*

*Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance value*. Bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinearitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.890	1.060		.840	.404		
	Disiplin kerja	.327	.056	.323	5.849	.000	.589	1.697
	Pengalaman	.598	.097	.326	6.163	.000	.643	1.555
	Gaji	.796	.109	.448	7.310	.000	.479	2.089

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel independent memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent, dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi ini.

#### 4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan

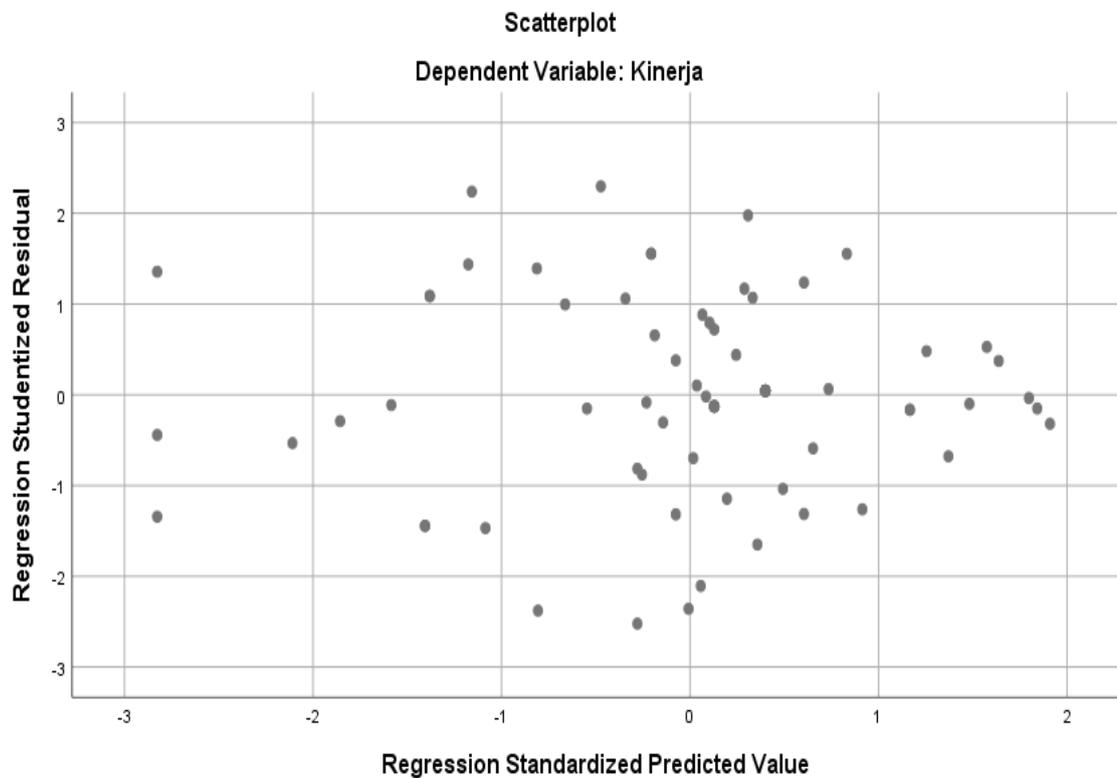
kepengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika titik-titik yang ada membuat suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* ZPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residualnya ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *standartdized*.

- a. Nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti bebas dari heterokedastisitas
- b. Nilai probabilitas  $< 0,05$  berarti terkena heterokedastisitas

Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas dapat di tampilkan dalam gambar berikut ini :



Sumber : Peneliti (2019)

**Gambar 4.5**  
**Scatter Plot Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai probabilitas dari seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Dan dari hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat gambar diatas bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4.3.3.4 Uji Autokorelasi**

Menurut Imam Ghozali (2011:110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya.

Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan dengan uji *durbin Watson*.

**Tabel 4.13**  
**Uji Autokorelasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.858	1.18999	1.580

a. Predictors: (Constant), Gaji, Pengalaman kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai  $dL$  1,5600 dan  $dU = 1,7153$  serta  $dU = 1,7153$  serta  $4 - dU = 2,2847$  dan  $4 - dL = 2,44$ . Sehingga di dapat batas-batas pengujiannya.

Dalam penelitian ini, nilai Durbin Watson didapatkan sebesar 1,580 dan nilai ini terletak antara  $1,4206 \leq DW < 2,3261$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh-pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Gaji ( $X_3$ ) terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh hasil regresi sebagai berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Model Persamaan Regresi**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.890	1.060		.840	.404
	Disiplin kerja	.327	.056	.323	5.849	.000
	Pengalaman kerja	.598	.097	.326	6.163	.000
	Gaji	.796	.109	.448	7.310	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,890 + 0,327X_1 + 0,598X_2 + 0,796X_3$$

Model tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 0,890 memberi arti apabila variabel bebas Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji adalah konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah bernilai sebesar 0,890 satuan.
- b. Disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,327. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.

- c. Pengalaman kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,598. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Pengalaman kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya semakin tinggi nilai pengalaman kerja maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.
- d. Gaji ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,796. Hal ini menandakan bahwa nilai koefisien variabel Gaji ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya semakin tinggi nilai Gaji maka semakin tinggi nilai Kinerja karyawan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.858	1.18999

a. Predictors: (Constant), GAJI, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Peneliti (2019)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Tabel Interval Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011:231)

Hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.929, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat.

Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,863 sebesar 86,3%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 86,3%, sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

#### **4.3.5 Uji F (F-test)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig > 0.05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima

Nilai  $F_{\text{tabel}}$  pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas ( $df_1$ ) =  $n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$ , maka diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  2,72.

Adapun hasil analisis uji F dengan menggunakan SPSS versi 25, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.329	3	226.110	159.674	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.621	76	1.416		
	Total	785.950	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAJI, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 159,674 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai  $F_{\text{hitung}}$  ( $159,674$ )  $>$   $F_{\text{tabel}}$  ( $2,72$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan Gaji ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4.3.6 Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Disiplin kerja ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan Gaji ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika  $t_{\text{hitung}} <$  atau  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak

Jika  $t_{tabel} >$  atau  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima

Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  atau  $0,05$  dan derajat bebas ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  1,665

Adapun hasil analisis uji t dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji-t (parsial)**

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

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.840	.404
	DISIPLIN KERJA	5.849	.000
	PENGALAMAN KERJA	6.163	.000
	GAJI	7.310	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin kerja sebesar 5,849 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung}$  (5,849)  $>$  dari  $t_{tabel}$  (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengalaman kerja ( $X_2$ ) sebesar 6,163 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung}$  (6,163)  $>$  dari  $t_{tabel}$  (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya

bahwa variabel bebas variabel Pengalaman kerja ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaji ( $X_3$ ) sebesar 7,310 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai  $t_{hitung}$  ( $7,310$ ) > dari  $t_{tabel}$  ( $1,665$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Gaji ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4.3.7 Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *standardzed of coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.19**

**Tabel Nilai Pengaruh Dominan**

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	DISIPLIN KERJA	.323
	PENGALAMAN KERJA	.326
	GAJI	.448

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan Gaji ( $X_3$ ) dapat diketahui bahwa variabel Gaji ( $X_3$ ) mempunyai nilai

koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu 0,448 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji ( $X_3$ ) berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah variabel Gaji ( $X_3$ ).

#### **4.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan Gaji ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang erat dengan Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen, variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja karyawan. Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan Gaji ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

##### **4.4.1 Pengaruh Simultan (Uji F)**

Bahwa variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan Gaji ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen. Hal ini dapat dilihat dengan  $F_{hitung}$  sebesar 159,674 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Bahwa dari hasil uji F (simultan) diperoleh keterangan bahwa dalam Kinerja karyawan perlu adanya Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji agar tercipta rasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan demikian pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel yaitu Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Indo Gula Pastika adalah terbukti kebenarannya. Maka dari itu variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk kinerja karyawan lebih meningkat

#### **4.4.2 Pengaruh Parsial (Uji t)**

Hasil penelitian membuktikan Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Bahwa variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen”. Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikan variabel Disiplin kerja (X1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014:193). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan. Maka dari itu sarannya perusahaan harus meningkatkan dan

mempertahankan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen.

Peneliti yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani dkk. (2017), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Warung Mina Pegayungan Denpasar. Hasil analisis diolah, diperoleh bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap Kinerja karyawan.

Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Pengalaman kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Pengalaman kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Menurut Handoko (2014:24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengalaman kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Riscy S. Ratulangi dkk. (2016), yang berjudul Pengaruh Pengalaman kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tenden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja karyawan.

Gaji (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dihasilkan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Gaji (X3) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Gaji (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Menurut Hasibuan (2014:117), Gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaji maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Marinus Subianto (2016), yang berjudul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### **4.4.3 Pengaruh Dominan**

Hipotesis ketiga yang menyatakan “Bahwa Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) terhadap Kinerja karyawan di PT. Indo Gula Pastika Sragen” terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel Gaji (X3) mempunyai nilai signifikan yang paling kecil daripada variabel Disiplin kerja (X1) dan variabel Gaji (X3).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada uji hipotesis secara simultan, variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
  - a. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Disiplin kerja adalah indikator taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, pada pernyataan “peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati karyawan”. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator taat terhadap aturan waktu, pada pernyataan “dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”.
  - b. Variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Pengalaman kerja adalah indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, pada pernyataan “saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah lama waktu/masa kerja, pada pernyataan

- “pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu”.
- c. Variabel Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Gaji adalah insentif, pada pernyataan “gaji dapat meningkatkan semangat kerja”. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah tunjangan, pada pernyataan “gaji yang cukup diatas UMK”
2. Pada uji hipotesis secara parsial, variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
    - a. Variabel Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori baik.
    - b. Variabel Pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori baik.
    - c. Variabel Gaji secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori baik.
  3. Pada uji hipotesis secara dominan, variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap variabel terikat Kinerja karyawan adalah variabel Gaji dengan nilai koefisien  $\beta$  (beta) yang lebih besar diantara variabel bebas lainnya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Secara simultan semua variabel bebas Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dari itu PT harus tetap mempertahankan Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji.

Pada variabel Disiplin kerja, pernyataan yang mendapatkan skor terendah dari responden adalah “hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”. Maka dari itu PT harus meningkatkan sanksi yang tegas kepada karyawan yang datang tidak tepat waktu agar sistem absen berjalan dengan baik.

Pada variabel Pengalaman kerja, pernyataan yang mendapatkan skor terendah dari responden adalah “pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu”. Maka dari itu PT seharusnya meningkatkan masa pelatihan bagi karyawan yang memiliki pengalaman yang sedikit.

Pada variabel Gaji, pernyataan yang mendapatkan skor terendah dari responden adalah “gaji yang cukup diatas UMK”. Maka dari itu PT harus meningkatkan bonus atau uang lembur yang cukup bagi karyawan agar semangat kerja karyawan meningkat.

2. Secara parsial, variabel bebas Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji berpengaruh sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. Maka dari itu PT harus mempertahankan dan meningkatkan lagi

Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji di PT tersebut agar kinerja karyawan meningkat.

3. Secara dominan, variabel Gaji mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT hendaknya mempertahankan dan meningkatkan Gaji agar karyawan lebih semangat lagi untuk bekerja.

Saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Diharapkan lebih mengevaluasi pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mencari indikator lain sebagai alat pengukuran dari variabel yang akan diteliti.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang., mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2013. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, Suharsimi 2010, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Agus Suspandi Soegoto 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman. Vol.4 No.3
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurajati, Damodar 2011, *Dasar-Dasar Ekonometrika*, Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.

- Komaruddin, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2,  
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luh Mang I.M dan Ni Ketut Sariyanthi 2017. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Pegayungan Denpasar*. Jurnal Manajemen Unud, Universitas Udayana, Bali. Vol.6 No.7
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.  
Bandung: Retika Aditama
- Mulyadi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,  
Bandung: Ghalia Indonesia.
- Marinus Subianto 2016. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serba Mulia Auto Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman. Vol.4 No.3
- Poerwono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ramdhani, Arif 2011, *Penilaian Kinerja*, Sarana Panca Karya Nusa, Bandung.

Riscy S. Ratulangi dan Agus Suspandi Soegoto 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Tenden Manado*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.4 No.4

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.

Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

\_\_\_\_\_, 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sarwono, Jonathan, 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Suwanto. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

## KUESIONER

### PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Saudara/i diminta memberikan jawaban dan menilai kondisi perusahaan sesuai kondisi perusahaan sampai saat ini kami memberikan 5 pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TB : Tidak Berpendapat

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

#### I. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	TB	S	SS
1	Taat terhadap aturan waktu					
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin					
3	Peraturan yang di tetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan					
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan					
5	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu					

#### II. Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	TB	S	SS
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
2	Saya selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja					
3	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.					

### III. Variabel Gaji

No	Pernyataan	STS	TS	TB	S	SS
1	Gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja					
3	Gaji yang cukup di atas UMK					

### IV. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	TB	S	SS
1	Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas					
2	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
4	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
6	Karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan					

RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X1)					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	5	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	4	22
6	2	4	2	4	2	14
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	3	4	3	17
9	3	5	3	5	3	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	3	4	3	3	3	16
18	3	4	3	3	3	16
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	15
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	3	4	3	4	3	17
25	3	4	3	4	3	17
26	4	5	4	5	4	22
27	4	5	4	5	4	22
28	3	4	3	5	3	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	5	4	5	5	5	24
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	5	4	21
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	4	5	4	22
37	2	4	2	4	2	14

38	4	4	4	4	4	20
39	3	4	3	4	3	17
40	3	5	3	5	3	19
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	4	4	4	21
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	4	4	4	20
45	4	3	4	4	4	19
46	5	3	5	5	5	23
47	2	3	2	2	5	14
48	3	3	3	3	3	15
49	3	3	2	2	3	13
50	5	3	3	3	3	17
51	2	4	3	2	2	13
52	2	3	3	3	2	13
53	5	4	2	4	2	17
54	3	4	4	4	4	19
55	5	5	3	4	3	20
56	5	5	3	3	3	19
57	5	5	3	3	3	19
58	4	4	3	3	3	17
59	4	4	3	4	3	18
60	5	4	1	3	2	15
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	5	5	5	5	4	24
66	4	4	4	4	2	18
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	3	19
69	5	5	5	5	3	23
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	4	20

77	4	4	4	4	3	19
78	4	4	4	4	3	19
79	1	1	1	4	4	11
80	4	2	1	1	1	9

RESPONDEN	PENGALAMAN KERJA (X2)			TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	4	4	4	12
2	4	2	5	11
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	4	4	12
6	2	4	5	11
7	4	4	4	12
8	3	3	4	10
9	3	4	5	12
10	4	4	4	12
11	4	3	4	11
12	5	4	5	14
13	4	4	2	10
14	4	3	3	10
15	4	4	2	10
16	4	4	3	11
17	3	3	2	8
18	3	3	2	8
19	3	3	3	9
20	3	3	4	10
21	3	3	4	10
22	5	4	5	14
23	4	4	5	13
24	3	4	5	12
25	3	4	5	12
26	4	5	4	13
27	4	5	5	14
28	3	4	4	11
29	4	4	3	11
30	4	4	4	12
31	5	3	3	11

32	4	4	5	13
33	4	2	4	10
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	2	4	2	8
38	4	4	4	12
39	3	3	3	9
40	3	4	5	12
41	4	4	4	12
42	4	3	4	11
43	5	4	5	14
44	4	4	4	12
45	4	3	4	11
46	5	4	3	12
47	5	3	4	12
48	3	3	3	9
49	3	3	2	8
50	3	3	2	8
51	3	3	2	8
52	3	3	2	8
53	3	3	4	10
54	4	4	4	12
55	4	4	4	12
56	4	4	4	12
57	5	4	4	13
58	4	4	4	12
59	4	5	4	13
60	4	3	4	11
61	4	4	4	12
62	4	5	4	13
63	4	4	4	12
64	4	4	4	12
65	4	5	5	14
66	2	4	4	10
67	4	4	4	12
68	3	4	4	11
69	3	5	5	13
70	4	4	4	12

71	4	4	4	12
72	5	5	5	15
73	4	4	4	12
74	4	4	4	12
75	4	4	4	12
76	4	4	4	12
77	3	3	4	10
78	5	5	5	15
79	5	5	5	15
80	5	5	5	15

RESPONDEN	GAJI (X3)			TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	
1	4	5	4	13
2	5	4	4	13
3	4	5	4	13
4	4	5	4	13
5	5	5	5	15
6	4	5	4	13
7	4	5	4	13
8	4	5	4	13
9	5	5	5	15
10	4	5	4	13
11	4	4	4	12
12	5	4	5	14
13	4	4	4	12
14	4	4	4	12
15	4	5	4	13
16	4	5	4	13
17	3	4	4	11
18	3	4	4	11
19	3	4	3	10
20	3	4	3	10
21	3	4	3	10
22	4	4	5	13
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12

26	5	5	5	15
27	5	5	5	15
28	5	5	4	14
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	5	5	4	14
32	4	5	4	13
33	5	4	4	13
34	4	5	4	13
35	4	5	4	13
36	5	5	5	15
37	4	5	4	13
38	4	5	4	13
39	4	5	4	13
40	3	5	5	13
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	5	5	5	15
44	4	4	4	12
45	4	4	4	12
46	5	5	3	13
47	5	2	4	11
48	3	3	3	9
49	3	2	2	7
50	3	3	2	8
51	3	2	2	7
52	3	2	2	7
53	3	3	4	10
54	4	4	3	11
55	4	4	3	11
56	4	5	3	12
57	4	5	4	13
58	4	5	4	13
59	5	5	4	14
60	3	4	3	10
61	4	5	4	13
62	5	4	4	13
63	4	5	4	13
64	4	5	4	13

65	5	5	5	15
66	4	5	4	13
67	4	4	4	12
68	4	5	4	13
69	5	5	5	15
70	4	5	4	13
71	4	4	4	12
72	5	4	5	14
73	4	4	4	12
74	4	4	4	12
75	4	5	4	13
76	4	5	4	13
77	3	4	4	11
78	3	4	4	11
79	3	4	3	10
80	5	5	4	14

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)						TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	5	4	4	4	4	4	25
2	4	5	4	4	5	5	27
3	5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	4	5	4	4	27
6	5	4	2	4	5	5	25
7	5	4	4	4	4	4	25
8	5	4	3	4	4	4	24
9	5	5	3	5	5	5	28
10	5	4	4	4	4	4	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	5	5	5	5	5	29
13	4	4	4	4	2	2	20
14	4	4	4	4	3	3	22
15	5	4	4	4	2	2	21
16	5	4	4	4	3	3	23
17	4	3	3	4	2	2	18
18	4	3	3	4	2	2	18
19	4	3	3	3	3	3	19

20	4	3	3	3	4	4	21
21	4	3	3	3	4	4	21
22	4	4	5	5	5	5	28
23	4	4	4	4	5	5	26
24	4	4	3	4	5	5	25
25	4	4	3	4	5	5	25
26	5	5	4	5	4	4	27
27	5	5	4	5	5	5	29
28	5	5	3	4	4	4	25
29	4	4	4	4	3	3	22
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	4	3	3	25
32	5	4	4	4	5	5	27
33	4	5	4	4	4	4	25
34	5	4	4	4	4	4	25
35	5	4	4	4	4	4	25
36	5	5	4	5	4	4	27
37	5	4	2	4	2	2	19
38	5	4	4	4	4	4	25
39	5	4	3	4	3	3	22
40	5	5	3	5	3	5	26
41	5	4	4	4	4	4	25
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	5	5	5	5	5	29
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	5	5	3	5	3	26
47	4	2	5	3	5	4	23
48	3	3	3	3	3	3	18
49	4	2	3	3	3	2	17
50	3	3	3	3	3	2	17
51	4	2	2	2	3	2	15
52	3	2	2	2	3	2	14
53	4	4	4	4	3	4	23
54	4	3	3	4	4	4	22
55	5	3	3	4	4	4	23
56	5	3	3	4	4	4	23
57	4	4	4	4	4	4	24
58	5	4	4	4	4	4	25

59	5	4	4	4	4	4	25
60	4	3	3	4	4	4	22
61	5	4	4	4	4	4	25
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	4	4	4	4	4	25
64	5	4	4	4	4	4	25
65	5	5	5	5	4	5	29
66	5	4	4	4	2	4	23
67	4	4	4	4	4	4	24
68	5	4	4	4	3	4	24
69	5	5	5	5	3	5	28
70	5	4	4	4	4	4	25
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	5	5	5	5	5	29
73	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	4	4	24
75	5	4	4	4	4	4	25
76	5	4	4	4	4	4	25
77	4	4	4	4	3	4	23
78	4	4	4	4	3	4	23
79	4	3	3	3	3	3	19
80	4	4	3	3	3	5	22

## UJI VALIDITAS

### Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

		Correlations					DISIPLIN KERJA
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.459**	.564**	.324**	.356**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.459**	1	.496**	.549**	.210	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.062	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.564**	.496**	1	.631**	.712**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.324**	.549**	.631**	1	.507**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.356**	.210	.712**	.507**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.001	.062	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.715**	.687**	.899**	.779**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

## Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	PENGALAMAN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.312**	.308**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.005	.005	.000
	N	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.312**	1	.436**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000
	N	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.308**	.436**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000
	N	80	80	80	80
PENGALAMAN KERJA	Pearson Correlation	.698**	.746**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

## Gaji (X<sub>3</sub>)

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	GAJI
X3.1	Pearson Correlation	1	.436**	.614**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80
X3.2	Pearson Correlation	.436**	1	.567**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80
X3.3	Pearson Correlation	.614**	.567**	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80
GAJI	Pearson Correlation	.804**	.823**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80

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

## Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	KINERJA KARYAWAN AN
Y1.1	Pearson Correlation	1	.440**	.184	.428**	.098	.228*	.499**
	Sig. (2-tailed)		.000	.101	.000	.385	.042	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y1.2	Pearson Correlation	.440**	1	.543**	.770**	.313**	.538**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y1.3	Pearson Correlation	.184	.543**	1	.499**	.315**	.370**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.101	.000		.000	.004	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y1.4	Pearson Correlation	.428**	.770**	.499**	1	.289**	.562**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.009	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y1.5	Pearson Correlation	.098	.313**	.315**	.289**	1	.739**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.385	.005	.004	.009		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y1.6	Pearson Correlation	.228*	.538**	.370**	.562**	.739**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.001	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.499**	.820**	.671**	.799**	.684**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

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

## UJI RELIABILITAS

### Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

### Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	3

## Gaji (X<sub>3</sub>)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	3

## Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

## KOEFSIEN KORELASI DAN DETERMINASI

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.858	1.18999

a. Predictors: (Constant), GAJI, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## UJI F (SIMULTAN)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.329	3	226.110	159.674	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.621	76	1.416		
	Total	785.950	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAJI, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA

## UJI t (PARSIAL)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.890	1.060		.840	.404
	DISIPLIN KERJA	.327	.056	.323	5.849	.000
	PENGALAMAN KERJA	.598	.097	.326	6.163	.000
	GAJI	.796	.109	.448	7.310	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## UJI DOMINAN

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.890	1.060	
	DISIPLIN KERJA	.327	.056	.323
	PENGALAMAN KERJA	.598	.097	.326
	GAJI	.796	.109	.448

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Frequency Table

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Laki-laki"	56	70.0	70.0	70.0
	"perempuan"	24	30.0	30.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	49	61.3	61.3	61.3
	31-40	21	26.3	26.3	87.5
	41-50	10	12.5	12.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

### PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"SMA/SMK/SEDERAJAT"	48	60.0	60.0	60.0
	"S1/S2"	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	42	52.5	52.5	52.5
	6-10	28	35.0	35.0	87.5
	11-15	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Frequency Table

### DISIPLIN KERJA (X1)

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	5	6.3	6.3	7.5
	3.00	15	18.8	18.8	26.3
	4.00	43	53.8	53.8	80.0
	5.00	16	20.0	20.0	100.0
	Total		80	100.0	100.0

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	1	1.3	1.3	2.5
	3.00	11	13.8	13.8	16.3
	4.00	52	65.0	65.0	81.3
	5.00	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	2.00	5	6.3	6.3	10.0
	3.00	21	26.3	26.3	36.3
	4.00	43	53.8	53.8	90.0
	5.00	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.8	3.8	5.0
	3.00	12	15.0	15.0	20.0
	4.00	48	60.0	60.0	80.0
	5.00	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	7	8.8	8.8	10.0
	3.00	24	30.0	30.0	40.0
	4.00	41	51.2	51.2	91.3
	5.00	7	8.8	8.8	100.0
	Total		80	100.0	100.0

## PENGALAMAN KERJA (X2)

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.8	3.8	3.8
	3.00	21	26.3	26.3	30.0
	4.00	45	56.3	56.3	86.3
	5.00	11	13.8	13.8	100.0
	Total		80	100.0	100.0

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	21	26.3	26.3	28.7
	4.00	47	58.8	58.8	87.5
	5.00	10	12.5	12.5	100.0
	Total		80	100.0	100.0

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	11.3	11.3	11.3
	3.00	8	10.0	10.0	21.3
	4.00	45	56.3	56.3	77.5
	5.00	18	22.5	22.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**GAJI (X3)****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	20.0	20.0	20.0
	4.00	45	56.3	56.3	76.3
	5.00	19	23.8	23.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.0	5.0	5.0
	3.00	3	3.8	3.8	8.8
	4.00	33	41.3	41.3	50.0
	5.00	40	50.0	50.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.0	5.0	5.0
	3.00	10	12.5	12.5	17.5
	4.00	54	67.5	67.5	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

## KINERJA KARYAWAN (Y)

### Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.8	3.8	3.8
	4.00	38	47.5	47.5	51.2
	5.00	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.0	5.0	5.0
	3.00	12	15.0	15.0	20.0
	4.00	48	60.0	60.0	80.0
	5.00	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.0	5.0	5.0
	3.00	21	26.3	26.3	31.3
	4.00	46	57.5	57.5	88.8
	5.00	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	10	12.5	12.5	15.0
	4.00	56	70.0	70.0	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.5	7.5	7.5
	3.00	19	23.8	23.8	31.3
	4.00	41	51.2	51.2	82.5
	5.00	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	11.3	11.3	11.3
	3.00	9	11.3	11.3	22.5
	4.00	46	57.5	57.5	80.0
	5.00	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

**Tabel F**

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Tabel r**

**Tabel r Untuk df = 51-80**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**Tabel Durbin Watson (DW)**

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732