

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA TEKNISI
PADA BENGKEL BODY & PAINT NISSAN-DATSUN
PULOGADUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh:
M. HIDAYATULLAH
2013511092

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbilalamin. Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam. Atas karunia serta kekuatan yang Engkau berikan, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah SAW.

Kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang kusayang yang berada di balik karya ini.

Untuk yang pertama, penulis persembahkan kepada ibu dan keluarga tercinta yang selalu menasihati, selalu memotivasi, serta selalu mendoakan demi lancarnya skripsi ini.

Kedua, penulis persembahkan untuk orang terkasih dan sahabat tercinta yang tidak henti-hentinya memberikan semangat pantang menyerah, dan selalu mendoakan demi terselesaikannya karya ini.

Ketiga, penulis persembahkan untuk dosen pembimbing dan dosen lainnya yang senantiasa membimbing dan memberikan ilmu sehingga skripsi ini dapat disusun dan diselesaikan.

Terakhir, penulis persembahkan karya ini untuk rekan-rekan yang selalu mendorong dan mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : M. Hidayatullah

NIM : 2013511092

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 04 September 2020

M Hidayatullah

2013511092

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M Hidayatullah
NIM : 2013511092
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Pengalaman
Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pada Bengkel *Body & paint* NISSAN-
DATSUN Pulogadung

Bogor, 04 September 2020

Dosen Pembimbing,

Dra. Yuli Triastuti, MM

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BENGKEL NISSAN-DATSUN
PULOGADUNG**



M HIDAYATULAH
2013511092

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Rabu tanggal 09 bulan 09 tahun 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr. Slamet Ahmadi, MM.**
Ketua

Tanggal :

2. **Dra. Meryati, MM.**
Anggota

Tanggal :

3. **Dra. Yuli Triastuti, MM.**
Anggota

Tanggal :

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Tanggal :

ABSTRAK

Disiplin dan pengalaman kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada bengkel NISSAN-DATSUN Pulogadung. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bengkel NISSAN-DATSUN Pulogadung.

Penelitian dilakukan di NISSAN-DATSUN Pulogadung dengan mengambil 30 karyawan sebagai sampel jenuh dari total populasi 30 karyawan pada margin eror 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ; 2) Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ; 3) Disiplin dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki disiplin dan pengalaman kerja.

Kata kunci :

Disiplin, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Discipline and work experience are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at the NISSAN-DATSUN Pulogadung workshop. To prove the effect of both, this research was conducted with the aim of knowing the effect of discipline and work experience on employee performance at the NISSAN-DATSUN Pulogadung workshop.

The research was conducted at NISSAN-DATSUN Pulogadung by taking 30 employees as a saturated sample of a total population of 30 employees with an error margin of 5%. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five scales from strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting inference analysis. Simple and multiple regression analysis were used as analysis tools, while hypothesis testing was carried out by using the t test and f test.

The study resulted in three findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Discipline has a significant effect on employee performance; 2) Work experience has a significant effect on employee performance; 3) Discipline and work experience together have a positive influence on employee performance.

Based on these findings, to improve employee performance, it is recommended that efforts be made to improve discipline and work experience.

Keywords :

Discipline, Work Experience, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya maka skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kayawan pada Bengkel NISSAN-DATSUN Pulogadung” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari beberapa pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Yuli Triastuti, MM., selaku wali kelas dan pembimbing dalam penulisan skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, MM., selaku Ketua Program Studi S1 STIE IPWI JAKARTA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak., CA., selaku Ketua STIE IPWI JAKARTA.
4. Pimpinan dan staff NISSAN-DATSUN Pulogadung khususnya bagian bengkel yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran dalam penelitian.
5. Civitas Akademik STIE IPWI JAKARTA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi S1 Manajemen STIE IPWI JAKARTA.
7. Keluarga tercinta yang tidak lelah memberikan semangat dan motivasi serta doa.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 04 September 2020

Penulis

M. Hidayatullah

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas.....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis	34
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.2 Desain Penelitian	36
3.3 Operasionalisasi Variabel	37
3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling	40
3.5 Metode Pengumpulan Data	42
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	43
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	47
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	52
4.2 Pembahasan Penelitian	79
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	35
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian	39
Tabel 3.3 Skor Penilaian Kuesioner	42
Tabel 3.4 Interpretasi Uji Reliabilitas	44
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Lama Kerja.....	58
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Status Pernikahan	59
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Disiplin.....	61
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja	62
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja	64
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Disiplin	66
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	66
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja	67
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin	68
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja	68
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	71

Tabel 4.14 Hasil Autokolerasi	73
Tabel 4.15 Persamaan Regresi Berganda	74
Tabel 4.16 Hasil Uji t	76
Tabel 4.17 Hasil Uji f	77
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Absensi Karyawan	3
Gambar 1.2 <i>Rework</i>	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 3.1 Desain Penelitian	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 Responden berdasarkan Usia	58
Gambar 4.3 Responden berdasarkan Lama Kerja	59
Gambar 4.4 Responden berdasarkan Status Pernikahan	60
Gambar 4.5 Distribusi Jawaban Responden terhadap Disiplin	62
Gambar 4.6 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pengalaman Kerja ...	63
Gambar 4.7 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja	65
Gambar 4.8 Kurva Uji Normalitas	70
Gambar 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	87
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Kuesioner	92
Lampiran 3 Hasil <i>SPSS for window versin 22.0</i>	97
Lampiran 4 Tabel t dan tabel f	106
Lampiran 5 Riwayat Hidup	108

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan organisasi untuk mewujudkan kebutuhan ekonomi manusia. Untuk mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan dibutuhkan beberapa faktor pendukung. Salah satu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan yaitu potensi sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan pengalaman dan disiplin kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang maksimal bagi perusahaan atau organisasi.

Disiplin dan pengalaman kerja berkontribusi menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor tersebut akan memberikan dorongan bagi peningkatan kinerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika kinerja menurun maka tentu saja akan memicu penurunan tingkat produktivitas kerja dan akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya.

Disiplin dan pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai disiplin dan pengalaman kerja yang baik akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya dan akan membentuk kinerjanya sendiri dan tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja. (Moekijat, 1999).

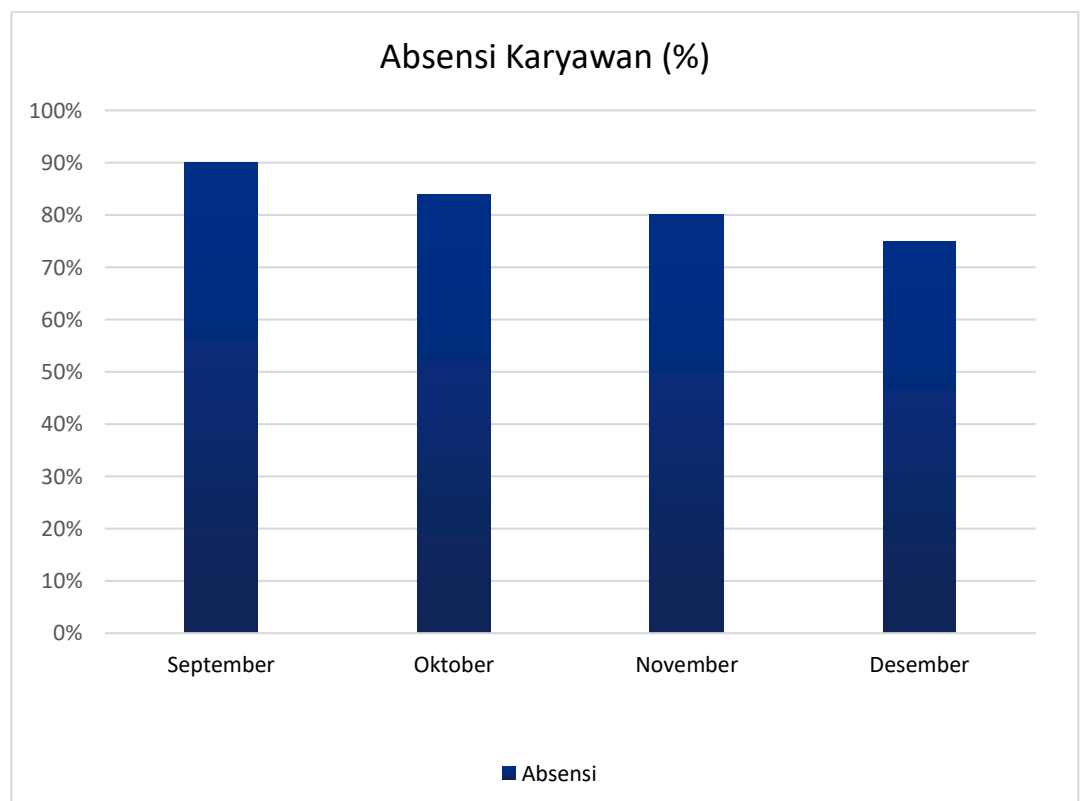
Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus menanamkan sikap disiplin yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitasnya. Disiplin mencakup kecenderungan suatu sikap mental untuk mematuhi aturan serta mengendalikan diri dan menyesuaikan terhadap aturan-aturan untuk menunjukkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, dengan ditambah pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya maka akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlapas dari adanya masalah kinerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT Indomobil Nissan-Datsun Pulogadung (bagian *aftersales Service* dan *Body & Paint*) yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggan pemakai kendaraan roda empat produk Nissan-Datsun. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang

mempengaruhi kinerja karyawannya. PT Indomobil Nissan-Datsun Pulogadung (bagian *aftersales Service* dan *Body & Paint*) merupakan bengkel resmi produk Nissan-Datsun di Pulogadung yang ditunjuk oleh NMI (Nissan Motor Indonesia) selaku ATPM (Agen Tunggal Pemegang Merk) di Indonesia.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Indomobil Nissan-Datsun Pulogadung (bagian *aftersales Service* dan *Body & Paint*), terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari diagram berikut :

Gambar 1.1 Absensi Karyawan

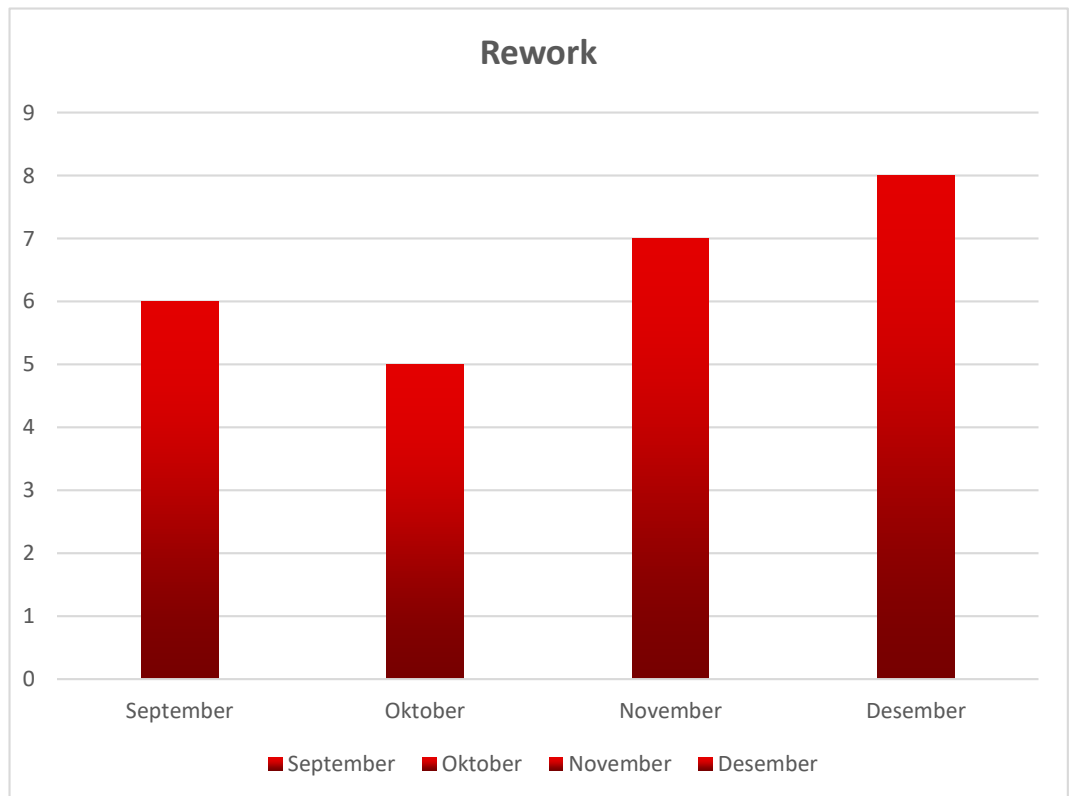


Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu bahkan sampai tidak masuk kerja atau mangkir.

Dari diagram tersebut dapat dilihat bahwa kesadaran akan pentingnya disiplin masih kurang dari para karyawan.

Selain itu, latar belakang pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berbeda. Dari hal tersebut memberikan pengaruh yang berbeda dari proses pekerjaan serta hasil yang dicapai masing-masing karyawan. Berikut data pekerjaan *rework* yang harus dikerjakan kembali karena kurangnya hasil dari pekerjaan tersebut.

Gambar 1.2 Rework



Dari diagram tersebut dapat dilihat bahwa jumlah *rework* pada setiap bulan selalu ada bahkan lebih dari 2 *rework*. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin dengan kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* NISSAN DATSUN Pulogadung ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* NISSAN DATSUN Pulogadung ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* NISSAN DATSUN Pulogadung ?

1.3. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* NISSAN DATSUN Pulogadung. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* NISSAN DATSUN Pulogadung. Untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* NISSAN DATSUN Pulogadung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, terutama memiliki manfaat untuk perusahaan dalam pemberdayaan karyawan. Terutama pada pengembangan kedisiplinan dan pengalaman kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu jalannya proses pekerjaan yang baik sehingga akan memberikan manfaat yang baik pula untuk semua pihak.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit sumbangan informasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan berpengaruh baik pada kualitas hasil kerja. Selain itu penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini yaitu faktor kedisiplinan dan pengalaman kerja.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai sarana pengembangan berfikir penulis, penerapan ilmu pengetahuan yang dimiliki, serta dapat menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai dunia perusahaan dengan karyawannya.

1.5. Sistematika penulisan

Untuk mempermudah penulisan hasil penelitian diperlukan sebuah sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan adalah :

Bab 1. Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

Bab 2. Tinjauan pustaka

Bab ini berisi landasan teori yang relevan dalam penelitian mengenai disiplin, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

Bab 3. Metodologi Penelitian

Dalam bab ini dipaparkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian mengenai disiplin, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

Bab 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang pemilihan subjek penelitian, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisi tentang gambaran responden serta gambaran dari distribusi item variabel penelitian. Dalam bab ini dijelaskan pula tentang analisis data yang diperoleh dalam penelitian.

Bab 5. Kesimpulan dan Saran

Dalam bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Beberapa pengertian sumber daya manusia dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu :

- 1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009:1).
- 2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15).
- 3) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan

pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005:15).

Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

2.1.2. Disiplin

Banyak tokoh memberi pengertian, bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya gambaran tersebut adalah kurang tepat, sebab apa yang digambarkan itu hanya merupakan salah satu kedisiplinan yang dituntut oleh perusahaan. Sebelum membahas tentang kedisiplinan, peneliti terlebih dahulu mengetahui tentang pengertian kedisiplinan itu sendiri, lazimnya kata disiplin mengandung suatu gagasan hukuman, meskipun arti sesungguhnya tidak demikian.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan, yang pada akhirnya juga akan berpengaruh pada tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Tingkat disiplin ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja

yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Berikut ini pengertian disiplin menurut para ahli. Berdasarkan pendapat Sinungan mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat, yang berupa perkataan terhadap peraturan yang ditetapkan atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sedangkan kedisiplinan menurut Abdurrahmat Fathoni adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Soegeng Prisodarminto (1992: 23) menyatakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, keteraturan dan atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau samasekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Suatu kedisiplinan karyawan terbentuk karena melalui proses dari perilaku yang mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan lazimnya proses mentaati peraturan perusahaan dilakukan karena ada keteladanan dari kepemimpinan oleh atasan pada bawahan sehingga lama kelamaan akan menjadi suatu kebiasaan dan tidak menjadikannya suatu beban. Sebaliknya jika kedisiplinannya dilanggar, maka akan membebani dirinya sendiri, ini dikarenakan

suatu kebiasaan dan telah sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah menjadi kebiasaan kemudian dilanggar maka akan timbul rasa kekhawatiran akan mendapat sanksi dari perusahaan, baik ringan maupun berat.

Pengertian disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2002: 193) yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Sedangkan menurut Alex Nitisemito (1996: 118) disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Seperti bagi pengendara sepeda motor, tidak menggunakan helm berarti bersiap-siap ditilang polisi. Padahal disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah diterapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Jadi dalam disiplin kerja harus ada niat untuk mentaati peraturan dan merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa disadari unsur ketaatan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Hal ini berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan perusahaan muncul dari dalam dirinya sendiri.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, karyawan yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan perusahaan. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai, norma sendiri yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan perusahaan yang berlaku. Hal ini menimbulkan konflik sehingga karyawan mudah tegang, marah dan tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturannya.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang dikatakan disiplin apabila orang tersebut bersedia memenuhi semua peraturan, serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara suka rela maupun terpaksa. Kedisiplinan dalam perusahaan juga dapat dicerminkan dari absensi karyawan yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

2.1.2.1. Indikator-indikator Disiplin

Menurut Soejono (2000) indikator-indikator disiplin karyawan adalah:

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang tepat waktu ke kantor, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan memiliki disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dan tanggung jawab dalam menggunakan peralatan kantor dapat mencerminkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja yaitu bahwa disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, Kemudian upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa. Serta komitmen dan loyal pada perusahaan yaitu tercermin dari berbagai sikap dalam bekerja.

Pendapat Edwin B Plippo dalam bukunya Moch Mas'ud (1994: 200) menyatakan:

- 1) Tindakan disipliner harus dilakukan pada orang yang bersangkutan secara diam-diam, karena tujuannya adalah untuk menempa perilaku bukan untuk menghukum.
- 2) Pengenaan suatu hukuman harus mengandung unsur yang bersifat membangun, yaitu karyawan tersebut harus diberitahu secara jelas dan tepat alasan-alasan bagi tindakan yang akan dilakukan.
- 3) Tindakan disipliner harus dikenakan oleh penyelia langsung artinya suatu perbuatan yang patut mendapatkan tindakan disipliner telah dibenahi oleh atasan penyelia langsung setiap tindakan yang diambil harus dilaksanakan oleh penyelia.
- 4) Kemendadakan artinya hukuman yang mendadak (langsung dikenakan) tidak boleh langsung mengakibatkan hukuman yang cepat tetapi tidak adil, namun pihak lain jika hukuman ditunda terlalu lama maka akan mengakibatkan hubungan antara hukuman dan perbuatan yang bersifat melanggar itu tidak jelas.
- 5) Konsisten, artinya hukuman yang sama harus dikenakan pada pelanggaran yang sama.
- 6) Seorang penyelia langsung tidak boleh dikenakan hukuman disiplin di depan bawahannya sendiri.
- 7) Bersifat wujud artinya jika manajer terus menerus memandang karyawan dengan kecurigaan yang besar dengan tindakan itu diambil, maka akan lebih baik menganggap bahwa permasalahan itu telah selesai sesudah hukuman itu diberikan dengan disertai

nasehat tentang bagaimana caranya mengubah perilaku dimasa yang akan datang.

Menurut T. Hani Handoko (1988: 208) mengharap suatu sikap disiplin dari seseorang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan, dengan cara menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena manajemen.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau *skorsing*. Berbagai sasaran-sasaran yang ingin dicapai dengan melakukan upaya pendisiplinan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk memperbaiki pelanggaran
- b) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.

c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Sebagai contoh sebuah sistem progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

- a) Teguran secara lisan oleh penyelia.
- b) Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia.
- c) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari.
- d) Diturunkannya pangkat (demosi).
- e) Diberhentikan (Pemutusan Hubungan Kerja).

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Gouzali Saydam (1996: 202), faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja

dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar pada perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawannya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicari jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu, dan hingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dari pekerjaan mereka.

- d) Mamberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja

Faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja menurut Alex Nitisemito (1995: 119) yaitu:

- 1) Kesejahteraan

Kedisiplinan dan kesejahteraan memiliki hubungan yang sangat erat, perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu peningkatan kesejahteraan, terutama jika kesejahteraan adalah besarnya upah yang mereka terima sehingga minimal mereka akan lebih tenang dalam menjalankan tugas dan akan lebih disiplin dalam bekerja.

- 2) Ancaman

Merupakan suatu tindakan ketegasan dalam menegakkan kedisiplinan akan tetapi ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai dengan keinginan.

- 3) Ketegasan

Dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan akan ditingkatkan, meskipun demikian hal ini belum dapat mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas justru akan terjadi ketidak-takutan oleh pelanggar peraturan.

- 4) Peraturan yang sesuai dengan tujuan

Peraturan disiplin kerja perusahaan harus diteliti apakah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kedisiplinan harus dapat menunjang tujuan perusahaan, mungkin peraturan yang dikeluarkan sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

5) Keteladanan pemimpin

Dalam penegakan disiplin yang lebih efektif perlu adanya teladan dari pemimpin, teladan pemimpin mempunyai pengaruh yang besar karena pemimpin merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya.

6) Partisipasi karyawan

Dengan jalan memasukan unsur partisipasi, maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan akan ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama. Dengan demikian karyawan akan lebih konsekuen dalam menjalankan peraturan, selain itu partisipasi karyawan dapat menghilangkan kesan diktator dari perusahaan.

Dalam melaksanakan pengukuran disiplin kerja suatu perusahaan, terdapat beberapa indikator yang menjadi ukuran, yaitu:

1) Kehadiran

Kehadiran dapat dijadikan ukuran kedisiplinan kerja seseorang karena tingkat kehadiran merupakan pernyataan awal dari karyawan yang menyatakan keinginannya untuk bekerja pada perusahaan.

2) Penggunaan jam kerja

Jam kerja dapat dianggap sebagai ukuran kedisiplinan kerja karena merupakan pernyataan dari seseorang atas kemauannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila seseorang karyawan menggunakan standar jam kerja yang telah ditentukan dimana bekerja secara konsisten maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya, dan sebaliknya apabila seorang karyawan menggunakan sebagian waktunya yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut dapat dikatakan tidak memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab dapat dianggap sebagai ukuran disiplin kerja karena merupakan pernyataan dari seorang atas perhatiannya. Tanggung jawab seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting yang menunjukkan seberapa jauh karyawan tersebut melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

5) Tingkat perputaran karyawan

Tingkat perputaran atau rotasi karyawan yang ditujukan sebagai upaya penyegaran agar dapat menghilangkan kebosanan dalam bekerja dan dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan para karyawan.

2.1.2.4. Pembinaan Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan karyawan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan perusahaan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap disiplin haruslah dipupuk dan dibina terus menerus sehingga menjadi suatu kebiasaan. Pembinaan disiplin merupakan pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Karena disiplin merupakan suatu sikap yang penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam perusahaan, maka pembinaan disiplin merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan di perusahaan.

Suatu perusahaan yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat pada gejala-gejala berikut ini:

- 1) Tegaknya kemangkiran tinggi.
- 2) Para karyawan tidak mempunyai semangat dan gairah bekerja.
- 3) Prestasi kerja menurun.
- 4) Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan dapat terjadi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya disiplin dalam perusahaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemberian tingkat kompensasi yang cukup memadai.
- 2) Adanya perhatian terhadap kesulitan para karyawan.
- 3) Adanya penghargaan prestasi.
- 4) Adanya keteladanan pemimpin.
- 5) Penerapan disiplin yang bersifat mendidik.

- 6) Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar peraturan.

Pembinaan disiplin kerja yang terus-menerus dilakukan oleh perusahaan, pada saatnya nanti diharapkan para karyawan melakukan tindakan disiplin bukan karena ketakutan terhadap sanksi yang diterapkan melainkan karena kesadaran diri sendiri dari para karyawan tentang pentingnya melakukan disiplin dalam bekerja. Karena pada akhirnya yang akan diuntungkan adalah karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

2.1.3. Pengalaman Kerja

Faktor tingkat pengalaman sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhirnya juga berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat pengalaman ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Menurut Ranupandojo (1984: 71) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik organisasi perusahaan. Tanpa pengalaman yang dimiliki karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk menjadikan perusahaannya menjadi maju. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Trijoko (1980: 82) juga berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai seseorang

yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Menurut Manulang (1984: 15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan keterampilan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Dari beberapa uraian definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2.1.3.1. Indikator Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisien dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1) Gerakannya mantap dan lancar

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

2) Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan melakukan pekerjaan sehari-hari.

3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda akan terjadinya kecelakaan kerja, atau akan mengalami kerugian yang besar.

4) Dapat menduga akan timbul kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, karena didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seorang karyawan yang memiliki pengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5) Bekerja dengan tenang

Seorang pekerja yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar (Asri, 1986)

2.1.4. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut tindakan perilaku dan manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuai yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005: 165).

Pendapat dari Rivai (2006: 309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan. Menurut Yuli (2005: 89) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2005: 327) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara

langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan di atas dapat berupa fisik maupun non fisik. Malayu S.P.Hasibuan (2001: 34) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan didasarkan dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.1.4.1. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan yang menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999: 27).

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota

organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999: 27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi.

3) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

4) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999: 27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

2.1.4.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan kepada prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Menurut Zeithaml dan Berry dalam *Journal Of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009: 14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan akurat, benar, dan tepat.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.5. Hubungan Disiplin dengan Kinerja

Disiplin mencakup kecenderungan suatu sikap mental untuk mematuhi aturan serta mengendalikan diri dan menyesuaikan terhadap aturan-aturan untuk menunjukkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban. Berkaitan dengan disiplin dalam suatu perusahaan, disiplin berarti sikap mental untuk mematuhi aturan-aturan dalam perusahaan serta mengendalikan diri dan

bertanggung jawab atas tugas serta kewajiban secara sepenuhnya. Sedangkan kinerja yaitu prestasi sesungguhnya karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian disiplin akan mempengaruhi tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Wexley dan Yukl (2000) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

2.1.6. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya. Berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan yaitu tingkat pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam pekerjaan yang diukur dari tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki masing-masing karyawan. Pengalaman kerja yang tinggi pada karyawan maka akan berkontribusi terhadap proses pekerjaan yang semakin baik. kinerja yaitu prestasi sesungguhnya karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian pengalaman kerja akan mempengaruhi prestasi karyawan secara kualitas dan kuantitas dan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Robbins dan Timothy (2008:162) menyatakan bahwa “pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai”.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

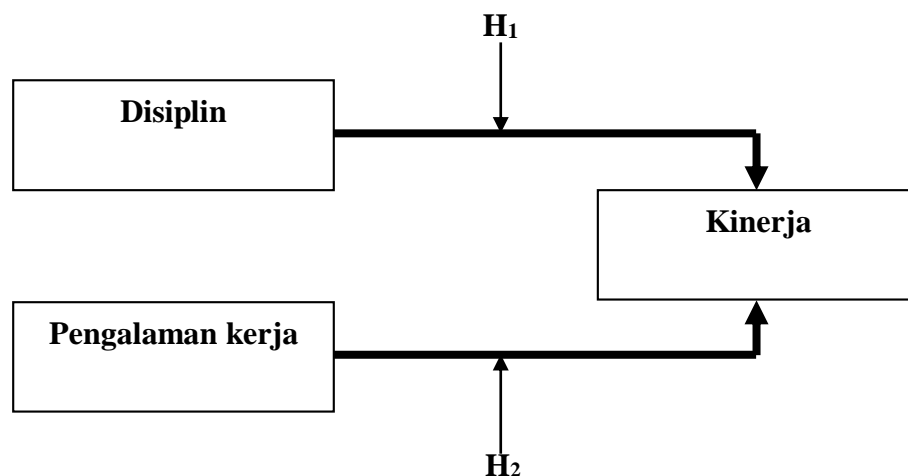
No	Penelitian	
1	Penelitian Marsauli Siagian (2015) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia ”	
	Variabel	Hasil
	Variabel bebas (X1) : Motivasi Variabel bebas (X2) : Disiplin Kerja Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan	Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia.
No	Penelitian	
2	Penelitian Marvelina Djordan (2016) “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Febia Jaya Abadi ”	
	Variabel	Hasil

	Variabel bebas (X1) : Motivasi Variabel bebas (X2) : Pengalaman Kerja Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan	Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Febia Jaya Abadi.
No	Penelitian	
3	Penelitian Ahmad Nur Rofi, SE, M.Si (2012) “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. LEO AGUNG RAYA SEMARANG”	
	Variabel	Hasil
	Variabel bebas (X1) : Disiplin Kerja Variabel bebas (X2): Pengalaman Kerja Variabel terikat (Y) : Prestasi Kerja	Berdasarkan pengujian statistik variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik variabel Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja.

2.3. Kerangka Pemikiran

Penulis membuat kerangka pemikiran skripsi yang dapat dilihat pada gambar 2.1.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Dari kerangka pemikiran di atas maka dapat disimpulkan 3 hubungan yang terjadi antara variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Garis H₁ merupakan garis yang menunjukkan hubungan disiplin dengan kinerja karyawan. Menurut Wexley dan Yukl (2000) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.
- 2) Garis H₂ merupakan garis yang menunjukkan hubungan pengalaman kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins dan Timothy (2008:162) menyatakan bahwa “pengalaman kerja

adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai”.

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dugaan yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung.
2. Ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung.
3. Ada pengaruh yang signifikan disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT Indomobil Nissan Datsun Pulogadung yang beralamat di Jalan Raya Bekasi KM 18, RW.11, Jatinegara, Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13980. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Minggu Ke:															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■														
2	Pengurusan Ijin			■													
3	Penyusunan Instrumen				■												
4	Uji Coba Instrumen					■											
5	Penentuan Sampel						■										
6	Pengumpulan Data							■	■								
7	Analisa Data									■	■	■					
8	Penyusunan Laporan													■	■	■	■
9	Penggandaan Laporan																■

3.2. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dianalisa, yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel *Independen*)

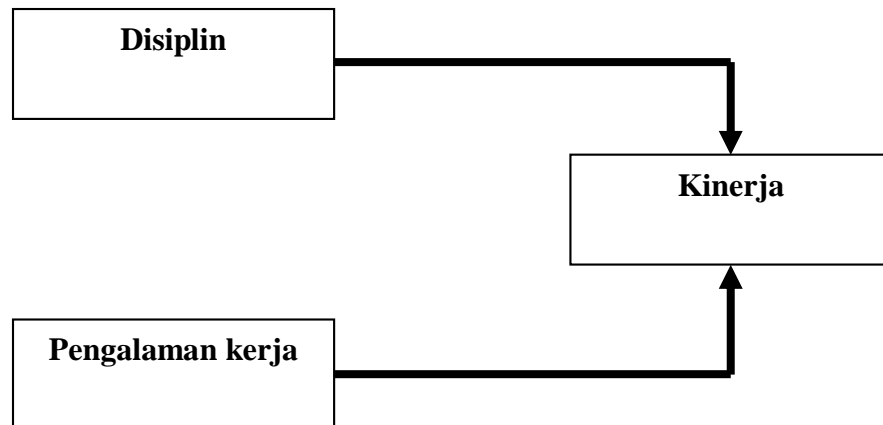
Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah disiplin dan Variabel X_2 adalah pengalaman kerja.

2. Variabel terikat (Variabel *Dependen*).

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas atau yang disebut variabel Y yaitu kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas peneliti membuat kerangka pemikiran dalam skripsi ini sebagai berikut.

Gambar 3.1. Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang penulis angkat yaitu “Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan” , maka terdapat tiga variabel penelitian yaitu :

Disiplin

Disiplin mencakup kecenderungan suatu sikap mental untuk mematuhi aturan serta mengendalikan diri dan menyesuaikan terhadap aturan-aturan untuk menunjukkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban. Disiplin dalam penelitian ini berarti sikap mental untuk mematuhi aturan-aturan dalam perusahaan serta mengendalikan diri dan bertanggung jawab atas tugas serta kewajiban secara sepenuhnya. Disiplin ini diukur dari

ketepatan absensi berangkat dan pulang kerja, serta disiplin dalam penggunaan serta penempatan alat kerja. Selain itu disiplin dalam penelitian ini juga dapat diukur dari tanggung jawab pekerjaan dari masing-masing teknisi, serta sikap kesadaran mematuhi peraturan dalam perusahaan seperti penggunaan seragam dan lain sebagainya.

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja dalam penelitian ini diukur dari seberapa lama dia sudah bekerja pada posisi tersebut, serta hasil kerja dari teknisi tersebut.

Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam penelitian ini dilihat dari hasil kerja yang dicapai teknisi, serta seberapa besar tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Nomer pernyataan
Disiplin	Soegeng Prisodarminto (1992: 23) menyatakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, keteraturan dan atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau samasekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. Penggunaan dan penempatan alat 4. Tanggung jawab terhadap tugas 	<p>1-3</p> <p>4-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p>
Pengalaman Kerja	Menurut Manulang (1984: 15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerakannya mantap dan lancar 2. Gerakannya berirama 3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda 4. Dapat menduga akan timbul kesulitan 5. Bekerja dengan tenang 	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p>
Kinerja	Rivai (2006: 309) bahwa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 	<p>1-2</p>

kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan.	2. Kuantitas	3-4
	3. Keandalan	5-6
	4. Kehadiran	7-8
	5. Kemampuan bekerja sama	9-10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2009:115) yaitu populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi tidak hanya jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Dalam penelitian ini penulis memilih populasi yang digunakan adalah jumlah karyawan bagian bengkel pada PT Indomobil Nissan Datsun Pulogadung adalah 30 orang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:116), "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi

penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Sedangkan Arikunto (2002 : 112) berpendapat apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15%. Dalam penelitian ini jumlah populasi yaitu 30 orang. Dengan jumlah populasi yang diperoleh penulis kurang dari 100, maka tidak perlu menarik sampel dari populasi tersebut. Populasi tersebut dapat langsung dijadikan sebagai unit observasi penelitian. Teknik penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi biasa sehingga jawaban yang diberikan lebih tepat dan mendapatkan hasil yang lebih akurat, karena tidak memberikan persentase kelonggaran seperti yang biasa digunakan dalam penarikan sampel.

3.4.3. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala

Likert. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian Indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2009:86), menyatakan bahwa jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradi dari dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiri dari :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di PT Indomobil Nissan Datsun Pulogadung.
- b) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 22.0*.

3.6.1. Uji Validasi dan Reliabilitas

Uji Validasi adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Sedangkan dengan menggunakan r tabel dengan jumlah responden 30 orang dan nilai signifikansi 0.05 maka didapatkan r tabel yaitu 0.361

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronchbach*. Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.4.

Tabel 3.4. Interpretasi Uji Reliabilitas

Nilai signifikasi	Keterangan
0,00-0,59	Tidak reliable
>0,60	Reliabel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronbach Alpa $> 0,60$ (Malhotra, 2002:293). Sedangkan

instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka alat ukur tersebut tidak Reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bisa dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika Probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program *SPSS For Window Versi 22.0*.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007: 91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinearitas dan sebaliknya, jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009 : 119).

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Dwi (2009:160) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama dengan pengamatan didalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menurut Gozali (2009:79) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

3.6.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2009:277).

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1, X_2 = Variabel terikat atau variabel yang mempengaruhi

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi (r)

dan koefisien determinasi (r^2). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS *for Window Versi 22.0*.

1) Uji t

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel disiplin (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$; Tidak ada variabel X terhadap Variabel Y

$H_a : b_i \neq 0$; Ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.

c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 22.0*.

d. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:

- 1) Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dengan variabel independen.

- 2) Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

2) Uji F

Uji F yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji F ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Nissan Datsun Pulogadung. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis:
 $H_0 : b_1, \text{ dan } b_2 = 0$; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y
 $H_a : b_1, \text{ dan } b_2 \neq 0$; Ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y
- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan $(\alpha) = 5 \%$ dan derajat bebas (df) $n-1-k$.
- c. Menghitung nilai F hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS for window versi 16.0*.
- d. Dari hasil F hitung tersebut dibandingkan dengan F tabel, Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan:

- 1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dengan variabel independen.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

3) Analisa Koefisien Korelasi (r)

Analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi simultan. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefisien korelasi ditunjukkan pada Tabel 3.5

Tabel 3.5. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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 (2010)

Koefisien Korelasi sering juga disebut dengan *r pearson*. Koefisien korelasi r dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka koefisien korelasinya dapat

dinotasikan dengan R. Korelasi linear berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa korelasinya menggunakan tiga koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi parsial.

4) Analisis Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut:

- Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$\mathbf{Kd = (r^2) \times 100 \%}$$

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

4.1.1.1. Sejarah Perusahaan

Nissan pertama kali masuk secara resmi ke Indonesia pada tahun 1969 dengan nama Datsun melalui Agen Tunggal PT Indokaya yang didirikan oleh H. Abdul Wahab Affan bersama dengan saudara-saudaranya. Jenis kendaraan yang diproduksi pada tahun itu adalah pick up, multi purpose (jip) dan sedan dengan produksi rata-rata 750 unit/bln yang dipasarkan di Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Lampung, Bengkulu, Palembang, Padang, Balikpapan, Ujung Pandang, Medan dan Manado.

Pada tahun 1974 PT Indokaya memproduksi Datsun Sena yang penggunaan kandungan lokalnya mencapai 75 % guna memenuhi anjuran pemerintah untuk menjalankan program lokalisasi bagi kendaraan roda empat. Produksi rata-rata 250 unit per bulan.

Pada tanggal 14 April 1981, keagenan tunggal Datsun dipegang oleh PT Wahana Wirawan. Produksi awalnya adalah Multi Purpose Vehicle (Jeep Nissan Patrol 2800cc 4WD) dan sedan Nissan Laurel, Sunny dan Stanza (khusus untuk taksi). Disamping menjual kendaraan Nissan kepada umum, PT Wahana Wirawan juga memasarkan kendaraan taksi di seluruh Indonesia.

Pada tahun 1984 dibentuk perusahaan baru bernama PT Nayaka Wirawan yang berfungsi sebagai Sole Distributor sedangkan PT Wahana Wirawan sendiri tetap sebagai pemegang Agen Tunggal Nissan di Indonesia.

Akhir tahun 1986, PT Nayaka Wirawan dijual kepada Indomobil Group dan tahun 1989 PT Nayaka Wirawan dibubarkan dan selanjutnya didirikan PT Indocitra Buana pada 23 November 1989.

Daerah pemasaran Nissan meliputi Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya untuk sedan dan jeep. Pada tahun 1989 kendaraan yang dipasarkan adalah jenis sedan seperti Nissan Sentra dan Cefiro. Nissan Sunny dijual khusus untuk taksi menggantikan Nissan Stanza.

Saat ini PT Indomobil Trada Nasional mengkhususkan diri pada jenis usaha perdagangan kendaraan bermotor baik New Cars maupun Used Cars, Accessories Shop, maupun bengkel perwakilan Nissan.

Kantor Cabang yang dimiliki PT Indomobil Trada Nasional adalah :

1. Sunter (3s)
2. Halim (1s) sebagai bengkel perwakilan Nissan
3. MT Haryono (1s) khusus showroom
4. Pondok Indah (3s)
5. Pantai Indah Kapuk (3s)
6. Kebon Jeruk (Showroom mobil baru dan bekas, accessories shop)

Pada pertengahan tahun 2001 dengan telah bergabungnya Nissan dengan Renault secara Internasional, maka di Indonesia pun dijalinlah kerjasama antara Indomobil Group dalam hal ini diwakili oleh PT Auto Euro Indonesia dan Renault

Perancis untuk memasarkan kendaraan Renault di Indonesia dengan dukungan awal manajemen, jaringan pemasaran dan layanan purna jual Nissan.

Saat ini, struktur perusahaan Nissan adalah sebagai berikut :

1. PT Nissan Motor Indonesia sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk Nissan
2. PT Nissan Motor Distributor Indonesia sebagai Sole Distributor Merk Nissan
3. PT Wahana Wirawan sebagai Sales Operation (Join penyalur)
4. PT Indomobil Trada Nasional sebagai Sales Operation (Retailer)
5. PT Auto Euro Indonesia sebagai Agen Tunggal dan Pemegang Merk Renault.

Untuk kedepannya, Nissan semakin optimis dapat memperluas pangsa pasarnya di Indonesia dengan dukungan penuh dari Nissan Jepang selaku pemegang saham terbesar, produk-produk Nissan unggulan, jaringan pemasaran yang semakin luas dan dukungan dari para pencinta kendaran Nissan sendiri yang selama ini merasa puas atas pelayanan purna jual Nissan.

Jadi kesimpulannya, Nissan sudah ada sejak jaman dulu, hanya saja sempat vakum di pasaran Indonesia, oleh karena vakum itulah akhirnya pasar Nissan di isi oleh kompetitor yang mungkin merek dagangnya dapat kita lihat di pasaran otomotif saat ini. Apabila kita bertanya para pengguna Datsun jaman dulu maka kita akan memperoleh komentar bahwa produk Datsun terkenal memiliki mesin yang tidak terlalu ribet (dengan kata lain perawatan mudah) dan sangat bandel. Di era 90-an salah satu produk Nissan, yaitu Terano sudah dikenal sebagai

mobilnya kalangan kelas atas. Tentunya seiring perkembangan jaman Nissan terus melakukan riset untuk teknologinya sehingga melahirkan produk otomotif dengan kualitas yang sangat berani di adu, dan dengan teknologi mesin yang termodern di kelasnya. Nissan sudah lama dikenal dengan produk berkelasnya, dan untuk dapat memenuhi pasaran Indonesia maka Nissan memproduksi produk dengan kualitas berani di adu dengan harga yang sangat terjangkau. Dengan kata lain produk yang mewah tidak hanya dapat dinikmati oleh kalangan kelas atas saja.

Nissan hadir di Bali pada tahun 1995 (masuk ke dalam Indobali Group) dan akhirnya pada tahun 2003 Nissan sudah memiliki kantor (dealer) sendiri yang melayani penjualan, service, dan penyediaan suku cadang.

4.1.1.2. Profil Perusahaan

PT. Indomobil Nissan-Datsun Pulogadung merupakan perusahaan yang berada di kawasan *Jakarta Industrial Estate Pulogadung* (JIEP) dan didirikan pada Tahun 2011. Perusahaan ini berkecimpung dalam bisnis pelayanan jasa *otomotif* yaitu Penjualan, Perawatan dan Perbaikan kendaraan roda empat dengan *brand* Nissan dan Datsun. Berkomitmen untuk menjadi perusahaan terbaik dalam pelayanan jasa *otomotif* dikelas nasional dan internasional serta meningkatkan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Alamat perusahaan terdapat di JL. Raya Bekasi KM.18 Kecamatan Cakung, Kelurahan Jatinegara, Provinsi Jakarta Timur, Kodepos : 13930.

4.1.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Nissan merupakan salah satu perusahaan otomotif yang cukup terkenal dan memiliki banyak pelanggan tersebar di berbagai negara. Nissan memiliki visi dan misi keberadaannya di Indonesia yaitu :

1. Visi

Menjadi perusahaan retail otomotif yang handal dan kompeten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan di Indonesia.

2. Misi

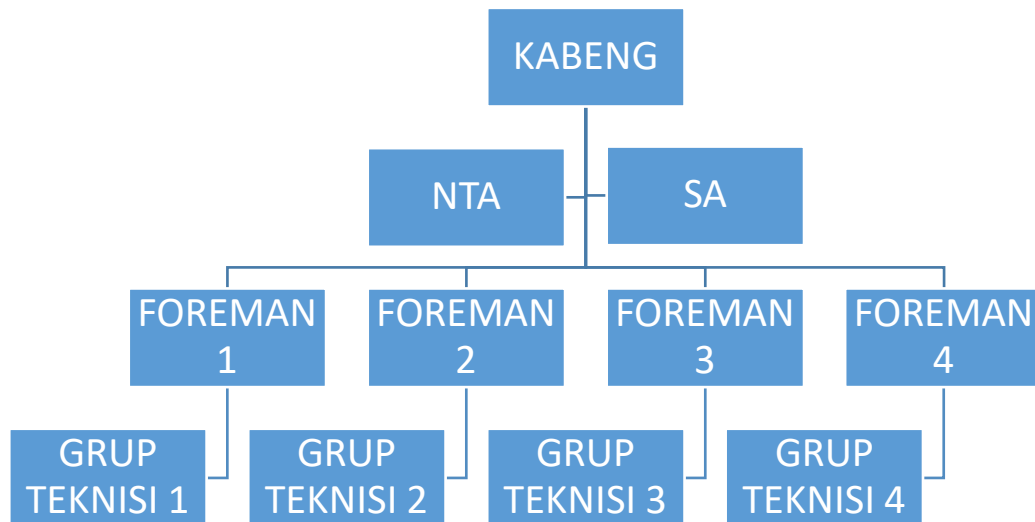
- A. Menjual produk Nissan di Indonesia melalui cabang-cabang dengan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi.
- B. Meningkatkan kualitas karyawan, organisasi & teknologi informasi secara berkesinambungan.
- C. Menumbuhkembangkan semangat falsafah *profit and harmony*.

Ada pun nilai-nilai inti yang terkandung dalam visi dan misi perusahaan Nissan di Indonesia untuk mencapai tujuan *profit and harmony* antara lain :

- 1) *Business harmony*
- 2) *Continuous learning and improvement*
- 3) *Integrity*
- 4) *Responsible*
- 5) *Cooperative (Team work)*

4.1.1.4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi.



Adapun struktur organisasi yang ditampilkan di atas diambil pada bagian *body & paint* dikarenakan yang akan penulis angkat adalah mengenai “Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung”.

4.1.2. Deskripsi Responden

4.1.2.1. Karakteristik Responden

a) Karakteristik menurut Usia

Adapun karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

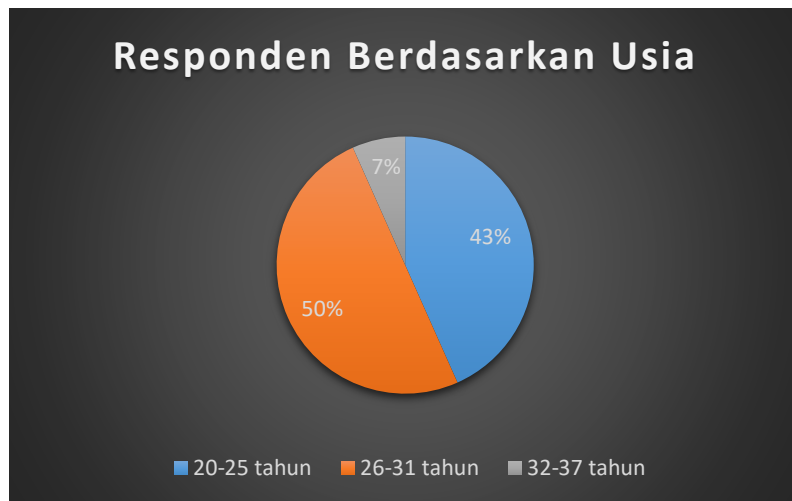
Tabel 4.1. Responden berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentasi
20-25 tahun	13	43%

26-31 tahun	15	50%
32-37 tahun	2	7%
Total	30	100%

Jika dilihat dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak ada diusia sekitar 26 tahun sampai dengan 31 tahun. Komposisi responden menurut usia dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.2. Responden berdasarkan Usia



b) Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Adapun karakteristik responden dilihat dari berapa lamanya bekerja di perusahaan tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.2. Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentasi
< 5 tahun	5	17%
5-10 tahun	25	83%
> 10 tahun	0	0

Total	30	100%
--------------	----	------

Dari tabel tersebut dapat dilihat responden paling banyak terdapat pada rentan waktu bekerja 5-10 tahun. Komposisi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.3. Responden berdasarkan Lama Bekerja



c) Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

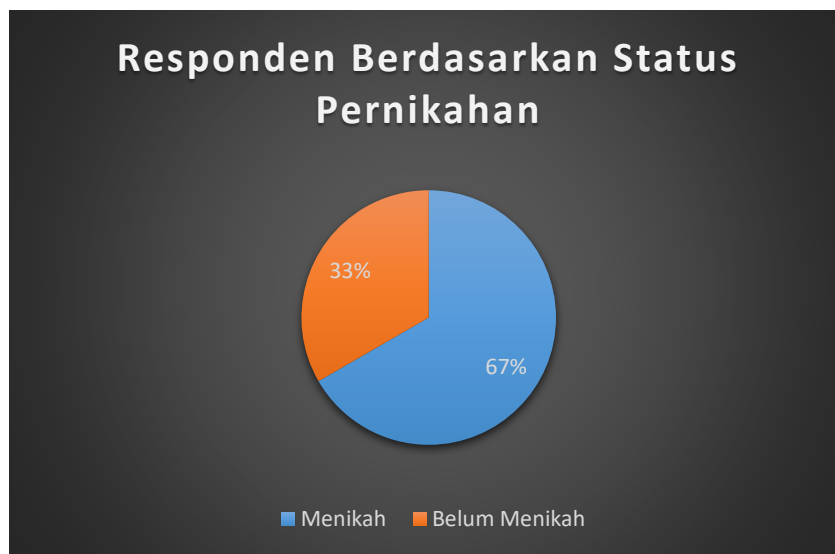
Pada tabel berikut adalah responden berdasarkan status pernikahan karyawan.

Tabel 4.3. Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status pernikahan	Frekuensi	Persentasi
Menikah	20	67%
Belum menikah	10	33%
Total	30	100%

Berikut komposisi dari responden berdasarkan status pernikahan karyawan.

Gambar 4.5. Responden berdasarkan Status Pernikahan



4.1.2.2. Deskripsi Responden berdasarkan Persepsi

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Disiplin (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) diuraikan pada bagian deskripsi data berikut ini.

Berdasarkan nilai persepsi responden dengan pernyataan 10, maka nilai terendah adalah 10×1 dan nilai tertinggi adalah 10×5 . Sedangkan range yang terhitung adalah $(50 - 10) : 5 = 8$.

a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

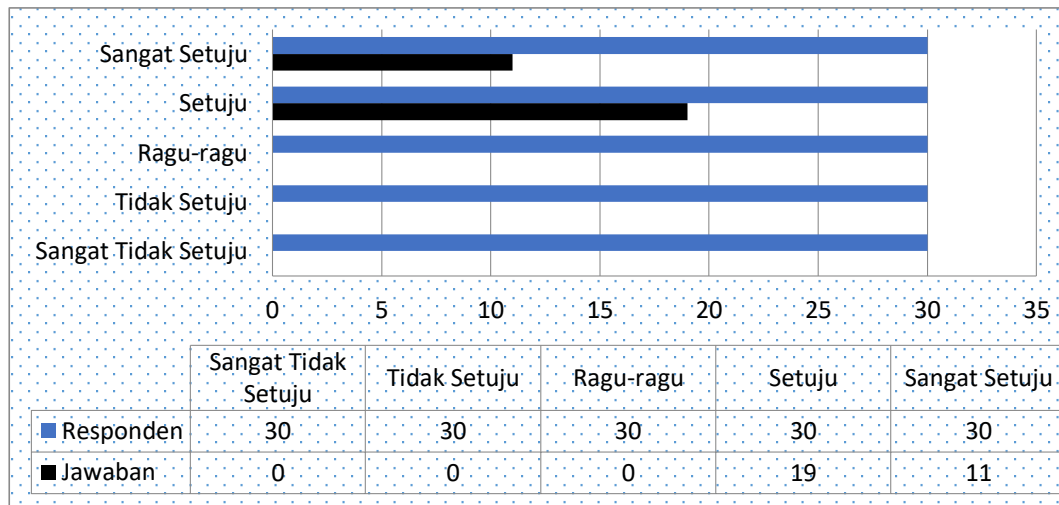
Hasil jawaban dari 30 orang responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X_1)		Jumlah	Persentase
10,0 – 18	Sangat tidak setuju	0	-
18,1 – 26	Tidak setuju	0	-
26,1 – 34	Ragu-ragu	0	-
34,1 – 42	Setuju	19	63%
42,1 – 50,0	Sangat setuju	11	37%
Total		30	100%

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan ragu-ragu tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 63% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 37%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) di bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju. Hal tersebut dapat diperjelas melalui gambar di bawah ini.

Gambar 4.5. Distribusi Jawaban Responden terhadap Disiplin



b. Deskripsi Variabel Pengalaman kerja (X_2)

Hasil jawaban dari 30 orang responden terhadap variabel Pengalaman kerja (X_2) yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

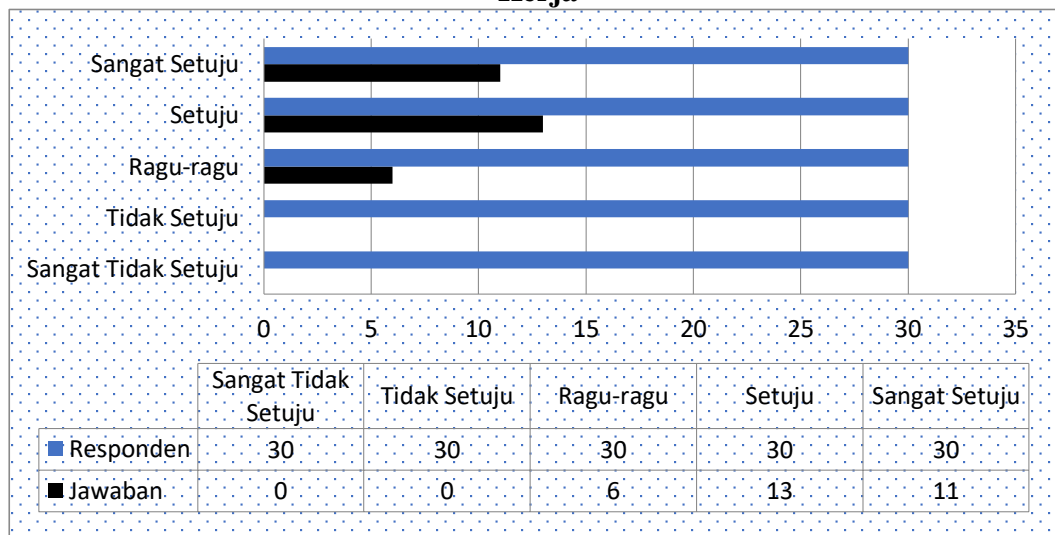
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja (X_2)		Jumlah	Prosentase
10,0 – 18	Sangat tidak setuju	0	-
18,1 – 26	Tidak setuju	0	-
26,1 – 34	Ragu-ragu	6	20%
34,1 – 42	Setuju	13	43%
42,1 – 50,0	Sangat setuju	11	37%
Total		30	100%

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Promosi Jabatan (X_2) yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju

tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang atau 20% responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 43% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 37%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) di bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban sangat setuju. Hal tersebut dapat diperjelas melalui gambar di bawah ini.

Gambar 4.6. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja



c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

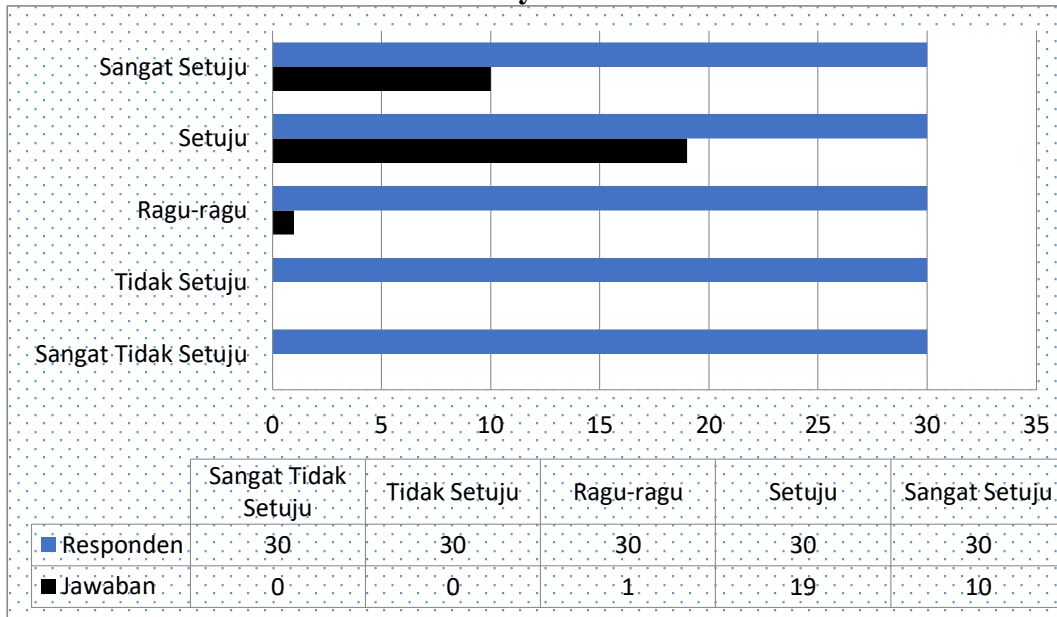
Hasil jawaban dari 30 orang responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah skor jawaban, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)		Jumlah	Prosentase
10,0 – 18	Sangat tidak setuju	0	-
18,1 – 26	Tidak setuju	0	-
26,1 – 34	Ragu-ragu	1	3%
34,1 – 42	Setuju	19	64%
42,1 – 50,0	Sangat setuju	10	33%
Total		30	100%

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kinerja (Y) yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada atau 0 %, sedangkan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau 3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 64% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) di bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung adalah baik, karena responden lebih dominan memilih jawaban setuju. Hal tersebut dapat diperjelas melalui gambar di bawah ini.

Gambar 4.7. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan



4.1.3. Uji Data

4.1.3.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 22.0*.

1. Variabel Disiplin (X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 30 responden dengan tingkat kesalahan 5 %, maka hasil uji validitas variabel Disiplin (X_1) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Disiplin (X₁)

Instrumen	Nilai r	Status
1	0,551	Valid
2	0,533	Valid
3	0,533	Valid
4	0,432	Valid
5	0,595	Valid
6	0,505	Valid
7	0,412	Valid
8	0,505	Valid
9	0,376	Valid
10	0,521	Valid

2. Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner dari penelitian ini yaitu dari 30 responden dengan tingkat kesalahan 5% maka hasil untuk uji validitas variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Instrumen	Nilai r	Status
1	0,562	Valid
2	0,465	Valid
3	0,452	Valid
4	0,759	Valid
5	0,711	Valid
6	0,528	Valid
7	0,781	Valid

8	0,809	Valid
9	0,609	Valid
10	0,720	Valid

3. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 30 responden dengan tingkat kesalahan 5 %, maka hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Instrumen	Nilai r	Status
1	0,508	Valid
2	0,401	Valid
3	0,500	Valid
4	0,559	Valid
5	0,654	Valid
6	0,375	Valid
7	0,596	Valid
8	0,679	Valid
9	0,598	Valid
10	0,599	Valid

Teknik pengukuran yang digunakan adalah Pearson Product Momen, dengan asumsi sebuah instrumen valid adalah apabila nilai korelasi antar jumlah skor tiap instrumen dan skor total signifikan di atas 0,30.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

1. Variabel Disiplin (X_1)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Disiplin (X_1) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,651	10

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,651 > 0,600$ maka instrumen penelitian variabel disiplin (X_1) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

2. Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Pengalaman Kerja (X_2) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,844 > 0,600$ maka instrumen penelitian variabel pengalaman kerja (X_2) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,725	10

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0,725 > 0,600$ maka instrumen penelitian variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

4.1.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.3.3.1 Uji Normalitas

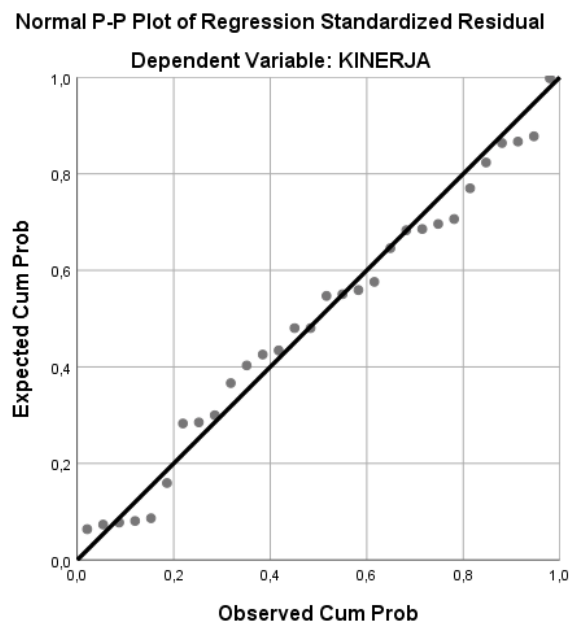
Hasil dari uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Normal P-P Plot dan Tabel Kolmogorov Smirnov. Cara yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot menurut Ghozali (2007: 110-112), prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Hasil kurva uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.8. Kurva Uji Normalitas



4.1.3.3.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi multikolonieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan menghitung nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya dengan nilai *tolerance* > 0.10 atau dengan nilai VIF > 10. Pengujian uji multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12,758	5,953		-2,143	,041		
	DISIPLIN	1,132	,135	,810	8,402	,000	,979	1,021
	PENGALAMAN KERJA	,162	,071	,218	2,261	,032	,979	1,021

a. Dependent Variable: KINERJA

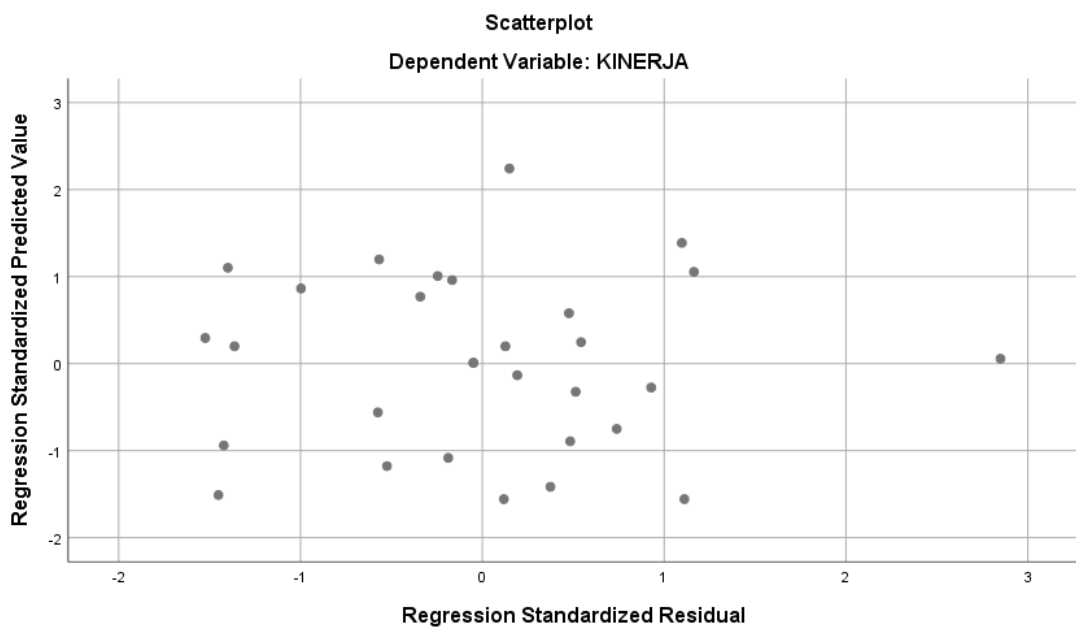
Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel disiplin dan pengalaman kerja masing-masing sebesar 0,979 dan 0,979 kemudian VIF masing-masing sebesar 1,021 dan

1,021. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kedua variabel bebas yang memiliki tolerance lebih dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Gambar 4.9. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa pada gambar tidak membentuk suatu pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan dibawah angka 0

pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.3.3.4. Uji Autokolerasi

Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW).

Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14. Hasil Autokolerasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,754	,736	2,014	1,637

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel Durbin-Watson dengan jumlah sampel 30 dan jumlah variabel 2 maka didapat $dL = 1,2837$ dan $dU = 1,5666$ sedangkan $d = 1,637$ dan $4 - d = 2,363$.

a. Deteksi autokorelasi positif

Jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif.

Dari tabel diperoleh $d = 1,637$ maka $1,637 > 1,5666$. Jadi tidak terdapat autokorelasi positif.

b. Deteksi autokorelasi negatif

Jika $(4-d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negative.

Dari tabel diperoleh $4 - d = 2,363$ maka $2,363 > 1,5666$. Jadi tidak terdapat autokorelasi negatif.

Dari dua deteksi di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi auto korelasi positif dan tidak terjadi auto korelasi negative. Untuk itu penulis menyimpulkan uji autokorelasi terpenuhi.

4.1.3.4. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data-data yang telah didapat dari penyebaran kuesioner, melalui alat bantu *SPSS for window versi 22.0* maka diperoleh persamaan regresi linear berganda pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.15. Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12,758	5,953		-2,143	,041		
	DISIPLIN	1,132	,135	,810	8,402	,000	,979	1,021
	PENGALAMAN KERJA	,162	,071	,218	2,261	,032	,979	1,021

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -12,758 + 1,132X_1 + 0,162X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar = -12,758 artinya disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah -12,758.
- b) Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 1,132 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,132. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), semakin naik disiplin kerja (X_1) maka semakin naik pula kinerja karyawan (Y).
- c) Koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,162 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengalaman kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,162. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), semakin naik pengalaman kerja (X_2) maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).

4.1.3.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil dari pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a) Uji t

Hasil output dari uji t dengan t_{tabel} yang telah diketahui yaitu 2,052 dan nilai derajat signifikansi 0.05 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16. Hasil Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	-12,758	5,953		-2,143	,041		
	DISIPLIN	1,132	,135	,810	8,402	,000	,979	1,021
	PENGALAMAN KERJA	,162	,071	,218	2,261	,032	,979	1,021

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel disiplin yang diperoleh sebesar 8,402 dengan nilai sig. 0,000 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$ ($8,402 > 2,052$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja yang diperoleh sebesar 2,261 dengan nilai sig. 0,034 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,261 > 2,052$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,034 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

b) Uji f

Hasil output dari uji f dengan f_{tabel} yang telah diketahui yaitu 3,35 dan nilai derajat signifikansi 0.05 dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.17. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,313	2	168,156	41,443	,000 ^b
	Residual	109,554	27	4,058		
	Total	445,867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Berdasarkan tabel dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian data dengan bantuan *SPSS for windows 22.0* menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 41,443 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($41,443 > 3.35$) pada $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan

pengalaman kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.000 atau ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil uji kolerasi determinasi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.18. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,754	,736	2,014	1,637

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,754 atau 75,4%. Kesimpulan yang didapat variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh sebesar 75,4 % terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 24,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel NISSAN-DATSUN Pulogadung

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 8,402 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,871 > 2,052$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji koefisien regresi berganda, koefisien variabel disiplin kerja (X_1) mendapatkan sebesar 0,132 artinya bila variabel lain nilainya tetap dan variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,132. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) yang berarti semakin naik variabel disiplin kerja maka semakin naik pula kinerja karyawan (Y).

4.2.2. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel NISSAN-DATSUN Pulogadung

Berdasarkan uji parsial (uji t), nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja yang diperoleh sebesar 2,261 dengan nilai sig 0,034, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,261 > 2,052$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,034 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji koefisien regresi berganda, koefisien variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,162 artinya bila variabel lain nilainya tetap dan variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,162. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel pengalaman kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yang berarti semakin naik variabel pengalaman kerja maka semakin naik pula kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel NISSAN-DATSUN Pulogadung

Hasil pengujian melalui uji f dengan bantuan *SPSS for windows 22.0* menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 41,443 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($41,443 > 3,35$) pada $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikan yang diperoleh dari uji f yaitu lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.05 atau ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan berdasarkan hasil uji korelasi determinasi maka didapat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,754 atau 75,4% maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh sebesar 75,4% terhadap variabel

kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan menerapkan disiplin dan juga mempunyai pengalaman kerja yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung”, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan (regresi) terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung. Koefisien bernilai positif 1,132 artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan. Semakin berjalannya kedisiplinan pada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 2) Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan (regresi) terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung. Koefisien bernilai positif 0,162 artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut.
- 3) Variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung. Karena nilai f hitung sebesar 41,443 sehingga f hitung $>$ f tabel ($41,443 > 3,35$)

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah penulis jabarkan di atas, maka penulis perlu memberikan saran sebagai berikut.

1. Disiplin kerja di bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung

Bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung diharapkan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan para karyawan seperti memberikan sistem *reward* atas karyawan yang disiplin yang menjadi salah satu faktor penilaian karyawan terbaik.

2. Pengalaman kerja di bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung

Upaya untuk meningkatkan pengalaman kerja diharapkan dilakukan di bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung dengan berbagai hal. Salah satunya dengan memberikan pelatihan terhadap seluruh karyawan agar mendapat pengalaman tambahan lagi dalam mempermudah pekerjaan dan meningkatkan kinerja pada saat bekerja.

3. Kinerja karyawan di bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung tentunya harus memperhatikan dua faktor yaitu disiplin kerja dan pengalaman kerja. Dengan peningkatan disiplin dan pengalaman kerja maka karyawan akan lebih produktif dalam bekerja dan membantu dalam mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

4. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terutama berkaitan dengan pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat dikembangkan lebih luas lagi dengan menambahkan variabel-variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cantika, Yuli Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Djordan, Marvelina. 2016. “*Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Febia Jaya Abadi*”
- Edwin B, Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II, terjemahan Alponso S*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFJ Jogja.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2005. *Prilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- M, Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malhotra, Naresh K. (2002). *Basic Marketing Research: A Decision-Making Approach*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Nissan Motor Indonesia. (2015) *Nissan Motor Indonesia Corporate* (On-line) Available <http://www.nissan.co.id>.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gholia Indonesia.
- Nur Rofi, Ahmad. 2012. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*”

- Panggabean, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prijodarminto, Soengeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Abadi
- Randupandojo dan Husnan, Suad. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stepent P. Dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, Ivan Aris dan Imam Ghozali. 2007. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian, Marsauli. 2015. “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia*”
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Trijoko, Prasatya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Wikipedia. (2014). *Sejarah Nissan Motor* (On-line) Available <http://www.wikipedia.com>.

Lampiran 1. Kuesioner

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.

Saudara/Saudari Rekan Kerja bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung

Di Tempat

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Ipwija, sebagai bahan penulisan skripsi saya melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung”**.

Sehubungan dengan itu, saya mohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status anda sebagai karyawan bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung.

Bantuan dari anda untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

M Hidayatullah

2013511092

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan anda secara objektif dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a) Sangat setuju (**SS**)
 - b) Setuju (**S**)
 - c) Ragu-ragu (**RR**)
 - d) Tidak setuju (**TS**)
 - e) Sangat tidak setuju (**STS**)
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status anda sebagai seorang karyawan di bengkel *body & paint* Nissan-Datsun Pulogadung.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : 20-25 26-31 32-37

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Angkatan (PDTN/MN) :

Mulai Bekerja Tahun : <5 th 5-10 th >10 th

Jabatan / Rank :

Status Pernikahan : Menikah Belum menikah

DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
2.	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.					
3.	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan.					
4.	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.					
5.	Saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
6.	Saya menggunakan alat sesuai dengan fungsi dan tempatnya.					
7.	Saya menghadapi persaingan sesama rekan kerja.					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.					
9.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang diberikan					
10.	Sarana pendukung dan peralatan kerja memadai.					

PENGALAMAN KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
11.	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
12.	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.					
13.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
14.	Saya tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.					
15.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya					

	lakukan pada bekerja.					
16.	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
17.	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas–tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga meminimalisir kesalahan.					
18.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan.					
19.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar					
20.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan.					

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
21.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.					
22.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi.					
23.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
24.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
25.	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.					
26.	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan.					
27.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
28.	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
29.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
30.	Dapat bekerja sama dengan rekan satu perusahaan.					

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden variabel Disiplin

No Responden	Jawaban Responden										total	rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	4,2
2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	4,2
3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	4,5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3,8
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4,4
6	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45	4,5
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3,8
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,1
9	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39	3,9
10	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	40	4
11	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	38	3,8
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4,2
14	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40	4
15	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	4,5
16	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44	4,4
17	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	40	4

18	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	42	4,2
19	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	41	4,1
20	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37	3,7
21	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	42	4,2
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3,8
23	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	43	4,3
24	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44	4,4
25	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46	4,6
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
27	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	43	4,3
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4,2
29	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46	4,6
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	4,8

Distribusi jawaban responden variabel Pengalaman Kerja

No Responden	Jawaban Responden										total	rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	40	4
2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4,4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3,8
4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	34	3,4

5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	37	3,7
6	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41	4,1
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3,4
8	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	43	4,3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
10	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	34	3,4
11	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	35	3,5
12	5	4	3	5	4	5	4	4	4	3	41	4,1
13	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43	4,3
14	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	3,7
15	5	4	4	3	3	5	4	2	2	2	34	3,4
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	4,6
17	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46	4,6
18	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	33	3,3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	4,4
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3,9
22	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44	4,4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
24	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47	4,7
25	5	4	4	4	4	2	3	4	5	5	40	4
26	4	5	4	2	2	3	2	1	2	3	28	2,8
27	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	38	3,8

28	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	39	3,9
29	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	36	3,6
30	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44	4,4

Distibusi jawaban varibel Kinerja Karyawan

No Responden	Jawaban Responden										total	rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4,7
2	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	43	4,3
3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4,4
4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3,8
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4,4
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4,2
7	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	36	3,6
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
9	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	35	3,5
10	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	39	3,9
11	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33	3,3
12	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3,8
13	5	4	3	3	3	5	3	3	5	5	39	3,9
14	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	40	4

15	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	43	4,3
16	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44	4,4
17	4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	41	4,1
18	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	42	4,2
19	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	42	4,2
20	4	5	3	4	3	5	4	2	4	3	37	3,7
21	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	41	4,1
22	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	37	3,7
23	5	4	3	4	4	5	5	5	3	4	42	4,2
24	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47	4,7
25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	4,8
26	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	36	3,6
27	4	4	5	3	3	5	3	3	5	4	39	3,9
28	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	41	4,1
29	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	44	4,4
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4,9

Lampiran 3. Hasil SPSS 22

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	1	,033	,014	,291	,146	,365*	,745**	,387*
	Sig. (2-tailed)		,861	,941	,119	,443	,047	,000	,035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,033	1	,222	,000	,459*	,031	-,059	,095
	Sig. (2-tailed)	,861		,238	1,000	,011	,870	,758	,617
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,014	,222	1	,242	,242	,241	-,109	,030
	Sig. (2-tailed)	,941	,238		,197	,197	,199	,568	,874
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,291	,000	,242	1	,333	,273	,128	,138
	Sig. (2-tailed)	,119	1,000	,197		,072	,145	,500	,466
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,146	,459*	,242	,333	1	,136	,000	,415*
	Sig. (2-tailed)	,443	,011	,197	,072		,473	1,000	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,365*	,031	,241	,273	,136	1	,332	,215
	Sig. (2-tailed)	,047	,870	,199	,145	,473		,073	,254
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,745**	-,059	-,109	,128	,000	,332	1	,266

	Sig. (2-tailed)	,000	,758	,568	,500	1,000	,073		,156
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,387*	,095	,030	,138	,415*	,215	,266	1
	Sig. (2-tailed)	,035	,617	,874	,466	,023	,254	,156	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	-,197	,222	,384*	,000	,121	,043	-,295	,131
	Sig. (2-tailed)	,296	,238	,036	1,000	,524	,822	,114	,491
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	,098	,470**	,269	,000	,241	-,046	,123	-,040
	Sig. (2-tailed)	,605	,009	,151	1,000	,199	,809	,516	,834
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.total	Pearson Correlation	,551**	,533**	,533**	,432*	,595**	,505**	,412*	,505**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,017	,001	,004	,024	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
X2.1	Pearson Correlation	1	,511**	,238	,326	,270	,197	,321
	Sig. (2-tailed)		,004	,206	,079	,149	,296	,083
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,511**	1	,282	,163	,290	,050	,320

	Sig. (2-tailed)	,004		,132	,388	,121	,794	,084
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,238	,282	1	,372*	,149	,182	,322
	Sig. (2-tailed)	,206	,132		,043	,432	,337	,083
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,326	,163	,372*	1	,613**	,488**	,484**
	Sig. (2-tailed)	,079	,388	,043		,000	,006	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,270	,290	,149	,613**	1	,437*	,473**
	Sig. (2-tailed)	,149	,121	,432	,000		,016	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,197	,050	,182	,488**	,437*	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,296	,794	,337	,006	,016		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,321	,320	,322	,484**	,473**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,083	,084	,083	,007	,008	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,372*	,215	,137	,557**	,432*	,333	,670**
	Sig. (2-tailed)	,043	,254	,470	,001	,017	,072	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	,348	,032	,167	,338	,283	,005	,442*
	Sig. (2-tailed)	,059	,869	,379	,067	,130	,981	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30

X2.10	Pearson Correlation	,383*	,450*	,288	,418*	,440*	,048	,395*
	Sig. (2-tailed)	,036	,013	,123	,022	,015	,803	,031
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.TOTAL	Pearson Correlation	,562**	,465**	,452*	,759**	,711**	,528**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,001	,010	,012	,000	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
Y.1	Pearson Correlation	1	-,018	-,099	,310	,181	,515**	,703**	,297
	Sig. (2-tailed)		,925	,602	,095	,339	,004	,000	,111
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	-,018	1	,116	,060	,006	,042	,100	,180
	Sig. (2-tailed)	,925		,542	,752	,975	,826	,599	,340
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	-,099	,116	1	,075	,292	-,165	-,133	,177
	Sig. (2-tailed)	,602	,542		,694	,117	,382	,483	,351
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,310	,060	,075	1	,637**	,028	,492**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,095	,752	,694		,000	,882	,006	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,181	,006	,292	,637**	1	-,010	,427*	,596**

	Sig. (2-tailed)	,339	,975	,117	,000		,960	,019	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,515**	,042	-,165	,028	-,010	1	,452*	,085
	Sig. (2-tailed)	,004	,826	,382	,882	,960		,012	,656
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	,703**	,100	-,133	,492**	,427*	,452*	1	,442*
	Sig. (2-tailed)	,000	,599	,483	,006	,019	,012		,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	,297	,180	,177	,538**	,596**	,085	,442*	1
	Sig. (2-tailed)	,111	,340	,351	,002	,001	,656	,014	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	,000	,235	,573**	,184	,319	,163	-,047	,197
	Sig. (2-tailed)	1,000	,212	,001	,330	,085	,390	,806	,296
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	,222	,091	,612**	-,067	,264	,222	,118	,204
	Sig. (2-tailed)	,239	,631	,000	,727	,158	,239	,533	,280
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.TOTAL	Pearson Correlation	,508**	,401*	,500**	,559**	,654**	,375*	,596**	,679**
	Sig. (2-tailed)	,004	,028	,005	,001	,000	,041	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,651	10

X2

Reliability Statistics

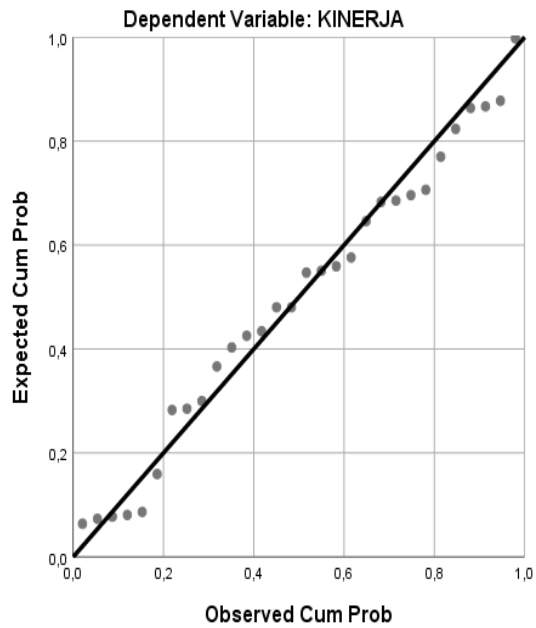
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	10

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



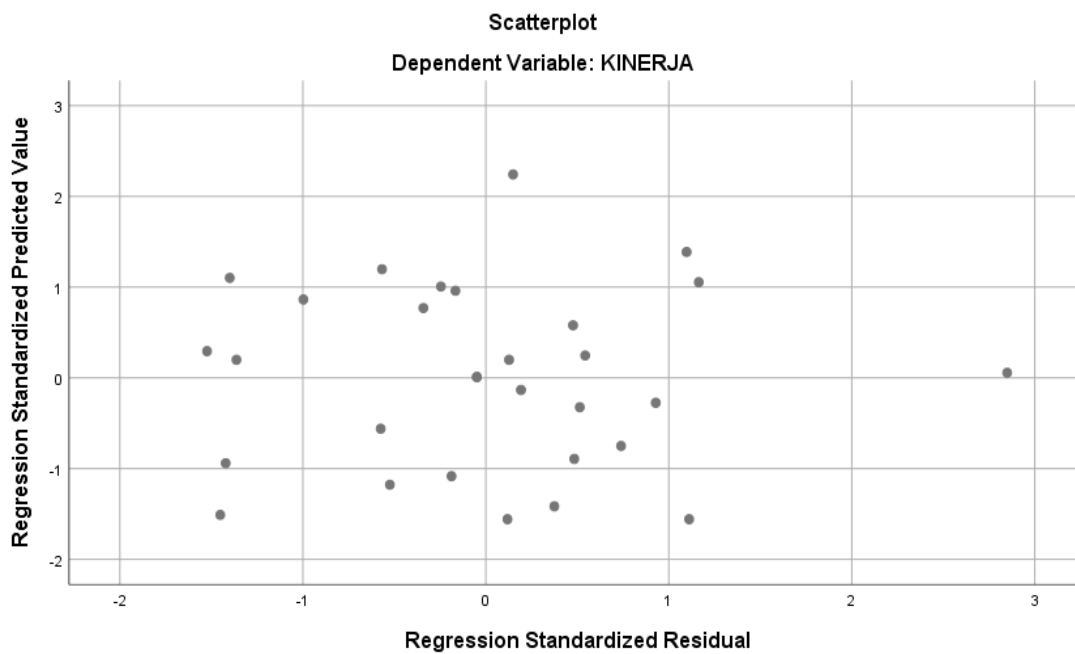
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12,758	5,953		-2,143	,041
	DISIPLIN	1,132	,135	,810	8,402	,000
	PENGALAMAN KERJA	,162	,071	,218	2,261	,032

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	DISIPLIN	,841	,851	,802	,979	1,021
	PENGALAMAN KERJA	,334	,399	,216	,979	1,021

a. Dependent Variable: KINERJA



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,754	,736	2,014	1,637

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

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,313	2	168,156	41,443	,000 ^b
	Residual	109,554	27	4,058		
	Total	445,867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Lampiran 4. Tabel t dan Tabel F

t Table

cum. prob	<i>t</i> _{.50}	<i>t</i> _{.75}	<i>t</i> _{.80}	<i>t</i> _{.85}	<i>t</i> _{.90}	<i>t</i> _{.95}	<i>t</i> _{.975}	<i>t</i> _{.99}	<i>t</i> _{.995}	<i>t</i> _{.999}	<i>t</i> _{.9995}
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untok penyebut (N2)	df untok pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99

Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : M. Hidayatullah
Tempat dan tanggal lahir : Pekalongan, 16 Agustus 1993
Agama : Islam
Alamat rumah : Paweden RT.019 RW.006, Pekalongan, Jawa Tengah
Alamat kantor : Jl. Raya Bekasi Km.18 Cakung, Jakarta Timur
Nomer telepon : 085742333398

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. STIE IPWI Jakarta Tahun 2013 – sekarang
2. SMK Muhammadiyah Pekalongan Tamat tahun 2012
3. SMP Negeri 14 Pekalongan Tamat tahun 2009
4. SD Negeri Paweden Tamat tahun 2006

RIWAYAT PEKERJAAN

1. Indomobil Nissan-Datsun tahun 2012 - sekarang