DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CENTRA MULTI KARYA BANDUNG

Indra Basari
21211054

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

High performance can be achieved when supported by a good human resources, experienced, and well disciplined . Where work discipline and work experience is something that is considered important by the organization. To run a productive and competent organizations, each organization must be able to manage employees who are disciplined and experienced, in order to improve its performance. Due to the high level of discipline is also sufficient experience, this will affect the level of performance of employees itself. This research aimed to know the effect of work discipline and work experience on employee performance either partially or simultaneous.

The study concluded that work discipline included in the criteria enough discipline, work experience included in the criteria of performance, and experienced employees are included in the criteria is good enough.

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

I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini sering sekali sebuah perusahaan atau organisasi menjalankan usahanya semata-mata demi mencapai tujuannya sendiri yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dari usaha yang dijalankan. Hal tersebut mengakibatkan terabaikannya faktor-faktor yang mendukung usaha perusahaan tersebut salah satunya adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja dan menjalankan kegiatan dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia tersebut penting untuk diperhatikan karena merupakan hal penting bagi sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan terus dapat menjalankan kegiatannya dan sukses dalam pencapaian tujuannya apabila perusahaan mampu mengolah sumber daya manusia yang ada dengan senantiasa memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya dengan tepat.

Disiplin adalah salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai sukses. Disiplin yang diterapkan dengan baik membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Selain disiplin kerja ada juga pengalaman kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik.

Jika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi, berarti telah memiliki moral yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya, yang berakibat pula pada peningkatan kinerja yang lebih tinggi. **(Wardana, 2008).**

Martoyo (2007) dan **Alwi (2001)** menyatakan bahwa "Pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

PT.Centra Multi Karya Bandung adalah sebuah *engineering company* yang mengkhususkan diri dalam desain dan manufaktur alat-alat proses, terutama peralatan proses yang digunakan untuk pengelolaan lingkungan seperti *incinerator* dan *filter press* yang sudah tentu termasuk ke dalam suatu organisasi bisnis yang menguntungkan. Oleh karena itu para karyawan PT.Centra Multi Karya Bandung sebagai salah satu komponen utama kegiatan operasional perusahaan harus memiliki kedisiplinan yang baik dan pengalaman yang cukup guna mendukung kinerja karyawan tersebut.

Namun kenyataannya, kedisiplinan atau disiplin kerja pada PT.Centra Multi Karya Bandung belum dapat berjalan dengan baik dan juga optimal pelaksanaannya. Dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bagian HRD PT.Centra Multi Karya Bandung.

Berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki para karyawan nampak ada beberapa karyawan yang kurang memiliki pengalaman seperti hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung.

Sumber daya manusia adalah sebagai *human asset* bagi perusahaan atau perusahaan berdasarkan disiplin kerja dan pengalaman kerjanya. Manusia dinilai sebagai modal fisik yang merupakan bagian dari *human capital*. Rendahnya disiplin dan pengalaman kerja seorang karyawan akan mengganggu jalannya keefektifan dan keefisienan sebuah perusahaan. Akibatnya ada indikasi kinerja karyawan akan menurun sebagai reaksi yang terjadi karena kurangnya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Oleh karena itu, PT.Centra Multi Karya Bandung harus mampu menciptakan kondisi disiplin yang tinggi, dan juga menambah pengalaman kerja para karyawannya. Hal ini perlu dilakukan mengingat rendahnya disiplin kerja karyawan dan kurangnya pengalaman kerja karyawan dimana yang mengindikasikan keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT.Centra Multi Karya Bandung.
2. Bagaimana pengalaman kerja pada PT.Centra Multi Karya Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai data dan informasi terkait dengan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahu disiplin kerja pada PT.Centra Multi Karya Bandung.
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja pada PT.Centra Multi Karya Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang luas, terutama tentang disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara teori maupun praktek pada perusahaan.
   b. Memperoleh pengalaman bagaimana bekerja yang sebenarnya.
2. Bagi Perusahaan
   a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi Karyawan
   Sebagai informasi bagi karyawan sehingga dapat dijadikan peningkatan kinerja melalui disiplin kerja dan pengalaman kerja serta memberikan *feedback* dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Keguanaan Akademis

1. Agar menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.
3. Sebagai salah satu alat evaluasi terhadap aturan yang berlaku.

II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisai.

2. Disiplin Korektif

Disiplinan yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

2.1.1.3 Bentuk Disiplin Yang Baik

Menurut Siagian (2008), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

2.1.1.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.1.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.1.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Moekijat (2005) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan.
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan.
3. Ketaatan terhadap jam kerja.
4. Kepatuhan berpakaian seragam.
5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
6. Bekerja sesuai prosedur.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

2.1.2.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Asri (1986:131) beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

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

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan

Beberapa faktor menurut Hani T Handoko (2009), yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa Indikator Pengalaman Kerja yang dikemukanan oleh Foster (2001:43), yaitu:

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

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasai.
f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas *(job description)*.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2011) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya meliputi:

1. Karakteristik Orang
2. Input
3. Output
4. Konsekuensi
5. Umpan Balik

2.1.3.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68), Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:206) menyebutkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin & Russell menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kadang-kadang masalah kinerja tidak dapat dipecahkan secara informal. Maka para supervisor dan para pegawai dalam unit lain dalm unit kerja dapat

menerapkan tindakan disiplin secara formal yang dilakukan dalam departemen kepegawaian. Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah (2003 :237)

Disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam penulisan ini merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Para pegawai sebenarnya mempunyai disiplin kerja yang beragam, bukan hanya disiplin korektif saja tetapi juga mempunyai disiplin kerja prevektif, tetapi disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Jadi disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkornunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja mempunyai keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2001:63) mengemukakan bahwa:

> "Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh prilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah".

2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerja nya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat dari Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa:

"Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan".

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi organisasi yang sedang meningkatkan disiplin kerja, faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya disiplin kerja. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara disiplin kerja yang baik dan pengalaman kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat Sigit Setyawan (2009) menyatakan bahwa :

"Secara tidak langsung disiplin kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan."

2.3 Hipotesis Penelitian

1. Karyawan PT.Centra Multi Karya Bandung cukup disiplin dalam bekerja.
2. Karyawan PT.Centra Multi Karya Bandung cukup berpengalaman dalam bekerja.
3. Kinerja Karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung cukup tinggi.
4. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung baik secara parsial maupun simultan.

III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Centra Multi Karya Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT.Centra Multi Karya Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian, Mengidentifikasi yang terjadi pada PT.Centra Multi Karya Bandung, Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (variabel X1) dan

Pengalaman Kerja (Variabel X2) serta Kinerja Karyawan (Variabel Y), Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT.Centra Multi Karya Bandung, Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT.Centra Multi Karya Bandung berdasarkan teori, Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya, Menetapkan data-data mengenai Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung, Melakukan analisis mengenai Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung, Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu, "Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1) Disiplin Kerja (variabel X1)
2) Pengalaman Kerja (variabel X2)
3) Kinerja Karyawan (Variabel Y)

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuisoner menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. **Populasi**
   Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT.Centra Multi Karya Bandung yang berjumlah sebanyak 130 orang, dimana terbagi dalam 7 bagian, sebagaimana dilihat pada tabel 3.3.
2. **Sampel**
   Dengan menggunakan rumus *statified random sampling* bahwa dengan populasi sebanyak 130 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 57 orang karyawan dengan pembulatan.

3.2.3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan Langsung)
2. Wawancara atau interview
3. Kuisoner
4. Dokumentasi

5. Studi Literatur

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. **Analisis Deskriptif (Kualitatif)**
   Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. **Analisis Verifikatif (Kuantitatif)**
   Data yang telah dikumpulkan melalui kuisoner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuisoner yang digunakan adalah kuisoner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuisoner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert,
3. **Analisis Korelasi**
   Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi pearson.
4. **Analisis Determinasi**
   Analisis Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

   KD = r2 x 100%

   Dimana:

   KD = Koefisien Determinasi

   r = Koefisien Korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F). Keterangan lebih lengkap dapat dilihat pada gambar 3.2.
2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t). Keteranga lebih lengkap dapat dilihat pada gambar 3.3.

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden variabel disiplin kerja sebesar 65,30 berada pada interval 52-68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT.Centra Multi Karya Bandung secara umum berada dalam kriteria cukup baik.

4.1.2 Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja

Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden variabel pengalaman kerja sebesar 68,20 berada pada interval 68-84.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja pada PT.Centra Multi Karya Bandung secara umum berada pada kriteria baik.

4.1.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4.16 memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden variabel kinerja karyawan sebesar 67-81 berada pada interval 52-68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung secara umum berada pada kriteria cukup baik.

4.2 Analisis Verifikatif

4.2.1 Pengujian Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada sub struktur yang pertama kedua variabel yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja beperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel).

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 40,983 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai Ftabel = 3,168. Karena Fhitung (40,983) dibanding Ftabel (3,168) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.6.

4.2.2 Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.31 diperoleh nilai statistik uji t variabel disiplin kerja sebesar 4,925 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0,05) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,005. Karena thitung (4,925) lebih besar dibanding ttabel (2,005) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan kuat menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung. Dengan semakin baik disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.7.

4.2.3 Pengujian Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.32 diperoleh nilai statistik uji t variabel pengalaman kerja sebesar 3,564 dengan nilai signifikansi 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0,05) diperoleh nilai ttabel sebesar 2,005. Karena thitung (3,564) lebih besar dibanding ttabel (2,005) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan kuat menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan

bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung. Dengan semakin baik pengalaman kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.8.

V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Disiplin kerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung berdasarkan indikator ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan, dan bekerja sesuai prosedur termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Artinya, disiplin kerja karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator kepatuhan dalam penggunaan sarana dan prasarana kantor dan kepatuhan berpakaian seragam yang masih kurang.
2. Pengalaman kerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung berdasarkan indikator tingkat pengetahuan yang dimiliki, tingkat keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan termasuk dalam kriteria baik. Artinya, secara keseluruhan karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung sudah berpengalaman. Namun masih terdapat indikator yang masih kurang yaitu indikator lama waktu/masa kerja.
3. Kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu termasuk kedalam kriteria cukup baik. Artinya, kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator kemandirian yang masih kurang.
4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung dengan kontribusi kurang dominan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung memberikan kontribusi yang rendah. Sedangkan disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung dengan kontribusi pengaruh tinggi. Secara simultan pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh parsial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan lebih efektif meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama.

5.2 Saran

1. Disiplin kerja pada PT.Centra Multi Karya Bandung secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun dalam proses kepatuhan terhadap peraturan, karyawan masih ada yang tidak patuh dan taat terhadap peraturan tersebut. Oleh karena itu PT.Centra Multi Karya Bandung perlu memberikan sanksi atau tugaran kepada para karyawan yang melanggar peraturan tersebut agar mampu mengatasi masalah kepatuhan peraturan tersebut.

2. Pengalaman kerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut keterampilan dan masa kerja yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan yang masih kurang dalam keterampilannya, dan juga menambah waktu kerja karyawan tersebut dengan menyesuaikan keterampilannya.
3. Kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung sebenarnya sudah cukup baik, akan tetapi perlu perhatian yang lebih serius dari manajemen perusahaan terutama menyangkut kualitas dan kuantitas dari hasil karyawan dalam bekerja masih harus ditingkatkan lagi, agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti mengenai disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung secara keseluruhan memeliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan. Ini artinya perusahaan harus lebih meningkatkan dua hal tersebut secara bersama-sama agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. PT.Centra Multi Karya Bandung seyogyanya tidak hanya memperhatikan variabel-variabel tersebut tetapi memperhatikan variabel lain juga yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena hal ini dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan PT.Centra Multi Karya Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya.

Alex, S, Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ambar Tegus Sulistiani Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P. Budio, 2012. *Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton.* Jurnal Rekayasa Sipil ISSN 1978-5658 Vol.6 No.2.

Anton Nurcahyo, 2011. *Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Quadra Mitra Perkasa Balikpapan.* Jurnal Eksis ISSN 1816-2000 Vol.7 No.2.

Ardika Sulaeman, 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.* Jurnal Trikonomika ISSN 2355-7737 Vol.13 No.1 Hal.91-100.

Chalimatus Sa'adiyah, Hermin Endratno, 2013. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita Satria Perkasa Sokaraja.* Jurnal Bisnis dan Manajemen ISSN 2338-9729 Vol.1 No.1 Hal 74-86.

Christian Katiandhago, Silvya L. Mendey, Lisbeth Mananeke, 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.* Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.2 No.3 Hal. 1592-1602.

Dessler, Gary, 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks

Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia***,** Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakararta.

Hani T Handoko, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPFE, Yogyakarta.

Hasrul Siregar, SE, M.Si, Kimun Kuara, SE, Ak, 2009. *Perilaku Stress Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen Bisnis ISSN 1858-3199 Vol.11 No.1.

Husein Umar, 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

H. Edy Sutrisno, 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV.Bintang Karya Putra Di Surabaya.* Jurnal Ekuitas ISSN 1411-0393 Vol.14 No.4 Hal. 460-477.

Henry Simamora, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit YKPN Yogyakarta.

Henry Simamora. 2005, manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kaswan, 2012. *Manajeman Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Kolz, R. Arno, McFarland, A. Lynn, Silverman, B. Stanley, 1998. *Cognitive Ability And Job Experience As Predictors Of Work Permormance.* The Journal Of Psychology Vol.132(5) Hal. 539-548.

Malayu Hasibuan S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Manullang, 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Misail Palagia, Nurdin Brasit, Yunus Amar, 2012. *Rmunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak.* Jurnal Analisis ISSN 2303-1001 Vol.1 No.1 Hal. 73-78.

Moekijat, 2005. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

M.Harlie, 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.* Jurnal Aplikasi Manajemen ISSN 1693-5241 Vol.10 No.4.

Rinoldy, Z, 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi.* Jurnal Dinamika Manajemen ISSN 2338-123X Vol. 1 No. 1.

Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008. Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour. Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.

Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil, 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Kertas Kraft Aceh (Persero).* Jurnal Ilmiah Sains dan Komputer ISSN 1978-6603 Vol.13 No.3.

Rachmawati K, 2011. *Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi Dan Motivasi Kerja Seagai Variabel Intervening Pada PG.Soedhono Ngawi.* Jurnal Media Soerjo ISSN 1979-6239 Vol.8. No.1.

Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, CV.Mandar Maju, Bandung.

Siswanto, 2006. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sondang Siagian, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta : Bumi Aksara

Sonny Koeswara, Hery Budianto, 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta.* Jurnal PASTI ISSN 2085-5869 Vol.4 No.2.

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Suprayitno, 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia ISSN 1978-1091.

Sutama, Sabar, Narimo, and Samino, 2014. *Performance Strategic Factor In Elementary School Teachers Development Contextual Learning Math.* Asia Pacific Journal Of Research ISSN 2347-4793 Vol.1 Issue XIV.

Tabitha Insani Maranatha Simbolon, I Kadek Sumadi, 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Pajak Di KPP Pratama Denpasar Timur Dan Badung Selatan.* E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 3.3 ISSN 2302-8556 Hal.198-215.

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, & Linna Ismawati. (2010). *Penuliisan Karya Ilmiah-Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi pada Fakultas Unikom.* Cetakan pertama, Penerbit Genesis : Bekasi.

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, & Linna Ismawati. (2011). *Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis* : Pondok Gede, Bekasi.

Umy Yoesana, 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.* E-Journal Pemerintah Integratif ISSN 0000-0000 Vol.1 (1) Hal. 13-27.

Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih, 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).* The Indonesian Accounting Review ISSN 2086-3802 Vol.2 No.2 Hal 215-228.

Zainul Hidayat, MM, Muchamad Taufiq, MH, 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.* Jurnal WIGA ISSN 2088-0944 Vol.2 No.1.

LAMPIRAN

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan

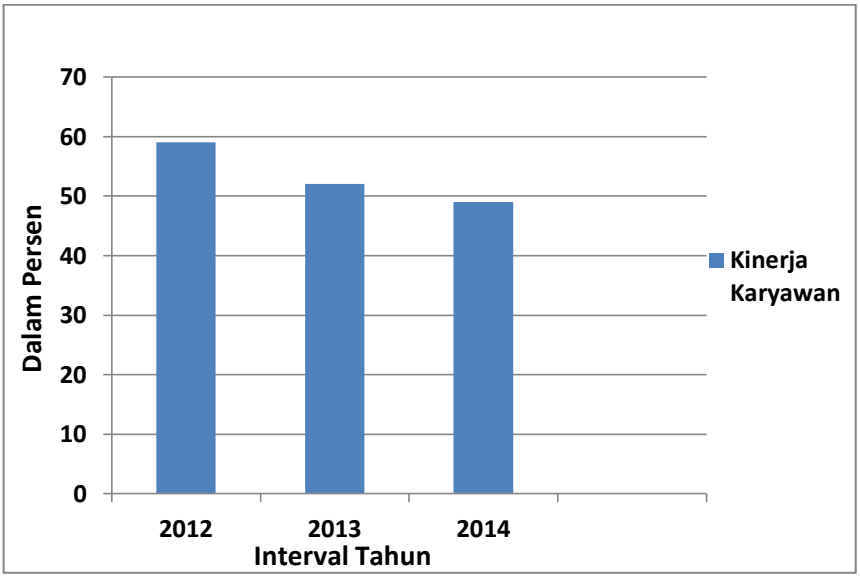
No	Poin	(%)	Keterangan
1	Pencapaian Target dan Realisasi	70	Dalam satu bulan tiap divisi telah diberi target yang harus di capai. Dan pada akhir bulan akan di evaluasi hasilnya.
2	Kinerja • Tepat Waktu • Kerapihan • Kecepatan • Absensi	20	Absensi bukan menjadi point utama, alasannya selama tidak melebihi jatah cuti yang sudah ditetapkan dan tidak mengganggu, absensi tidak perlu dipermasalahkan.
3	Loyalitas	10	Sesuai dengan prinsip utama perusahaan "Berusaha memberikan rasa loyal kepada karyawan, demi kepentingan bersama".

Sumber: HRD PT.Centra Multi Karya Bandung

Tabel 1.2
Persentasi Nilai Kinerja PT.Centra Multi Karya Bandung

Tahun	Persentasi (%)
2012	59.00%
2013	52.50%
2014	49.50%

Sumber: HRD PT.Centra Multi Karya Bandung



Gambar 1.1
Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT.Centra Multi Karya Bandung Tahun 2012-2014

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan PT.Centra Multi Karya Bandung

No	Bagian	Total Karyawan
1	Office/Administrasi	20
2	Engineering	30
3	Electrical	15
4	Workshop	23
5	Civilwork	25
6	Security	8
7	Office boy (OB)	9
JUMLAH		**130**

Sumber : HRD Departement PT.Centra Multi Karya Bandung

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Kuisoner

Variabel	No. Item	Indeks Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	1	0,593	0,3	Valid
	2	0,641	0,3	Valid
	3	0,552	0,3	Valid
	4	0,445	0,3	Valid
	5	0,522	0,3	Valid
	6	0,431	0,3	Valid
	7	0,610	0,3	Valid
	8	0,561	0,3	Valid
	9	0,500	0,3	Valid
	10	0,309	0,3	Valid
Pengalaman Kerja (X_2)	11	0,750	0,3	Valid
	12	0,417	0,3	Valid
	13	0,671	0,3	Valid
	14	0,783	0,3	Valid
	15	0,549	0,3	Valid
	16	0,610	0,3	Valid
	17	0,405	0,3	Valid
	18	0,449	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	19	0,632	0,3	Valid
	20	0,623	0,3	Valid
	21	0,604	0,3	Valid
	22	0,464	0,3	Valid
	23	0,641	0,3	Valid
	24	0,731	0,3	Valid

Variabel	No. Item	Indeks Validitas	Titik Kritis	Keterangan
	25	0,678	0,3	Valid
	26	0,540	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisoner, 2015

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,583
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	,375
		N of Items	5[b]
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,575
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,730
	Unequal Length		,730
Guttman Split-Half Coefficient			,727

a. The items are: 1, 3, 5, 7, 9.

b. The items are: 2, 4, 6, 8, 10.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,554
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,505
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,619
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,765
	Unequal Length		,765
Guttman Split-Half Coefficient			,765

a. The items are: 11, 13, 15, 17.

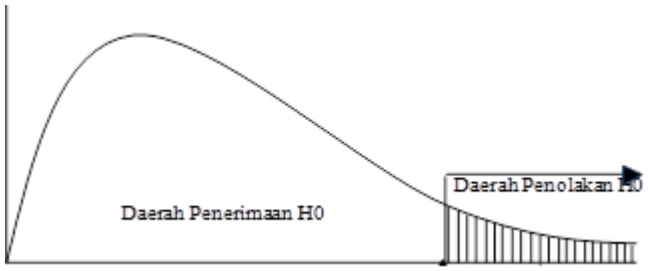
b. The items are: 12, 14, 16, 18.

Reliability Statistics

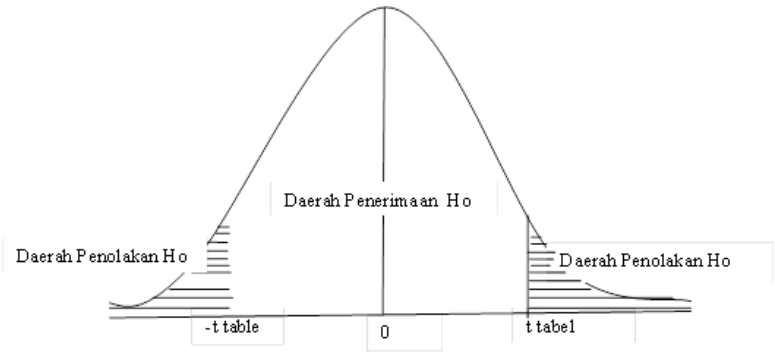
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,686
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,576
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,579
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,733
	Unequal Length		,733
Guttman Split-Half Coefficient			,733

a. The items are: 19, 21, 23, 25.

b. The items are: 20, 22, 24, 26.



Gambar 3.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Simultan



Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara parsial

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Karyawan di PT. Centra Multi Karya Bandung

No.	Dimensi	Indeks Skor		Persentase Skor	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Ketaatan terhadap Jam	384	570	67,37%	Cukup Baik

No.	Dimensi	Indeks Skor		Persentase Skor	Kriteria
		Aktual	Ideal		
	Kerja				
2	Ketaatan terhadap Peraturan	378	570	66,34%	Cukup Baik
3	Kepatuhan Berpakaian Seragam	361	570	63,33%	Cukup Baik
4	Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	361	570	63,33%	Cukup Baik
5	Bekerja sesuai prosedur	377	570	66,14%	Cukup Baik
Total		**1861**	**2850**	**65,30%**	**Cukup Baik**

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Tabel 4.11
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Karyawan di PT. Centra Multi Karya Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Lama waktu/ masa kerja	371	570	65,09%	Cukup Baik
2	Tingkat pengetahuan yang dimiliki	398	570	69,82%	Baik
3	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	412	570	72,28%	Baik
4	Tingkat keterampilan yang dimiliki	374	570	65,61%	Cukup Baik
Total		**1555**	**2280**	**68,20%**	**Baik**

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Tabel 4.16
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan di PT. Centra Multi Karya Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kualitas	382	570	67,02%	Cukup Baik
2	Kuantitas	382	570	67,02%	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu	415	570	72,81%	Baik
4	Kemandirian	367	570	64,39%	Cukup Baik
Total		**1546**	**2280**	**67,81%**	**Cukup Baik**

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Tabel 4.24
Estimasi Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1 (Constant)	1,490	2,560		0,582	0,563	
Disiplin Kerja (X1)	0,479	0,097	0,509	4,925	0,000	0,714
Pengalaman Kerja (X2)	0,398	0,112	0,368	3,564	0,001	0,652

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,776[a]	0,603	0,588	2,963256

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model	**Standardized Coefficients**	**Correlations**	**Partial Coefficient of Determination**
	Beta	**Zero-order**	
1 Disiplin Kerja (X_1)	0,509	0,714	36,3%
Pengalaman Kerja (X_2)	0,368	0,652	24,0%
Total Effect			**60,3%**

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS

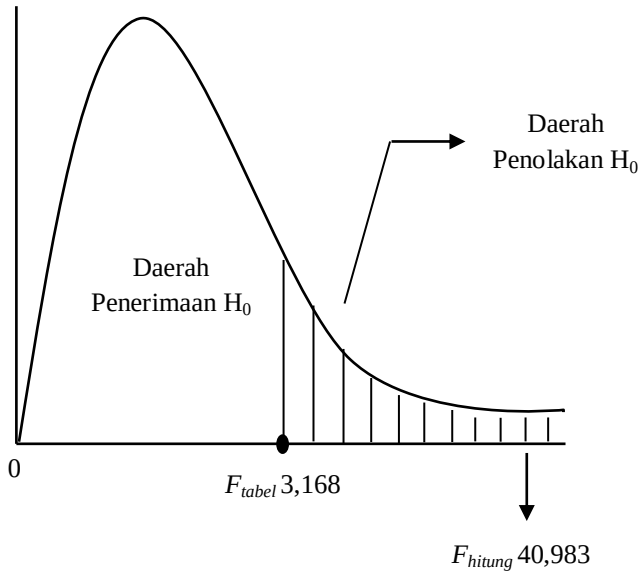
Tabel 4.30
Uji F (Simultan)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719,733	2	359,867	40,983	0,000[b]
	Residual	474,168	54	8,781		
	Total	1193,901	56			

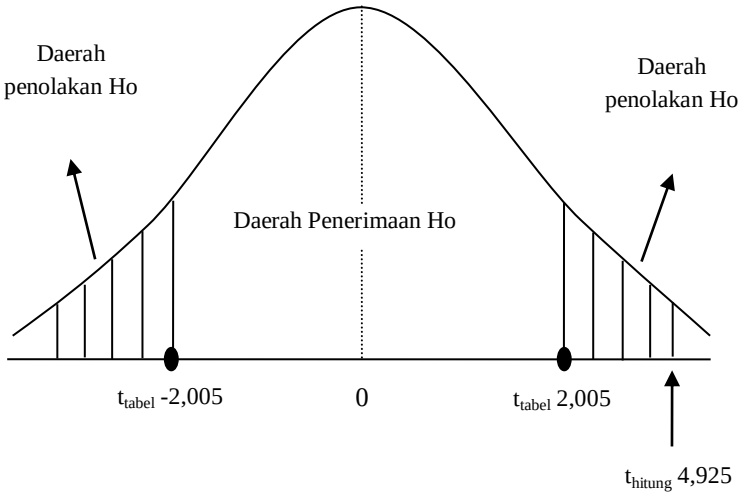
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

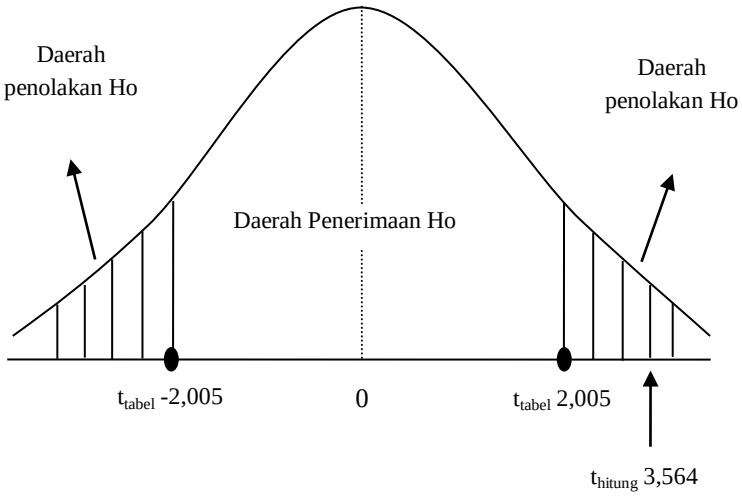
Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS



Gambar 4.6
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y



Gambar 4.7
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh X_1 terhadap Y



Gambar 4.8
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh X_2 terhadap Y