

**TEKNIK SAMPLING, TEKNIK ANALISIS DATA DAN
CONTOH PENGOLAHAN ANALISA DIDATA**



Disusun Oleh :
ADITIA SANDRA
201100203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
STIE YASA ANGGANA GARUT
TAHUN AJARAN 2021/2022**

A. TEKNIK SAMPLING

1. PENGERTIAN TEKNIK SAMPLING

Pengertian Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dari populasi. Sampel yang merupakan sebagian dari populasi tersebut, kemudian diteliti dan hasil penelitian (kesimpulan) kemudian dikenakan pada populasi (generalisasi).

Adapun pengertian menurut para ahli :

a) Sugiono (2001)

Pengertian teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono, teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2001: 56).

b) Margono (2004)

Sementara pengertian teknik pengambilan sampel menurut Margono (2004) ialah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

c) Teken (1965)

Untuk semakin memperjelas apa itu teknis sampling, Menurut Teken (1965) suatu teknik pengambilan sampel yang ideal mempunyai sifat-sifat:

- 1) Dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi yang diteliti
- 2) Dapat menentukan presisi (precision) dari hasil penelitian dengan menentukan simpangan baku (standard deviation) dari taksiran yang diperoleh
- 3) Sederhana, sehingga mudah dilaksanakan
- 4) Dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin, dengan biaya yang serendah-rendahnya.

2. LANGKAH DALAM TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Menurut Dalen (1981), beberapa langkah yang harus diperhatikan peneliti dalam menentukan sampel, yaitu:

1. Menentukan populasi,
2. Mencari data akurat unit populasi,
3. Memilih sampel yang representative,
4. Menentukan jumlah sampel yang memadai.

3. JENIS-JENIS TEKNIK PENENTUAN SAMPEL

a) **Teknik Pengambilan Acak/ Random Sample/ Probability Sampling**

1) **Pengambilan Sampel Acak Sederhana (Simple Random Sampling)**

Sampel acak atau probability sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang menggunakan kaidah peluang dalam

proses penentuan sampel. Untuk dapat menerapkan kaidah peluang dalam proses penentuan sampel maka diperlukan suatu kerangka sampel (sampling frame). Kerangka sampel adalah suatu daftar yang berisi kumpulan elemen-elemen populasi beserta informasinya. Elemen-elemen populasi dapat berupa benda atau makhluk hidup yang bersifat nyata dan dapat diidentifikasi untuk dijadikan objek sampel.

Contoh, jika objek penelitian adalah mahasiswa pada suatu perguruan tinggi, katakanlah perguruan tinggi A, maka dibutuhkan suatu daftar nama mahasiswa dari perguruan tinggi beserta karakteristik yang dibutuhkan untuk selanjutnya dilakukan penarikan sampel. Selain nama karakteristik yang dibutuhkan bisa berupa jenis kelamin umur, tinggi badan, nim, berat badan, nilai semester, alamat, dan lain sebagainya yang dapat bermanfaat untuk penelitian.

Bagaimana jika penelitian dilakukan di suatu desa? Maka diperlukan kerangka sampel atau daftar yang memuat seluruh elemen populasi yang akan diteliti di desa tersebut. Contoh ini dapat digeneralisasi untuk seluruh kasus seperti penelitian di level Kabupaten, penelitian di suatu kantor dan lain sebagainya. jika seluruh elemen populasi yang terdaftar di dalam kerangka sampel dijumlahkan maka seharusnya merupakan ukuran populasi (N).

Pada dasarnya untuk menjaga agar peluang terpilihnya suatu sampel secara acak maka digunakan tabel angka random (TAR) untuk menentukan sampel pertama. Angka yang terpilih adalah angka dari salah satu elemen populasi yang sudah terdaftar pada kerangka sampel. Selanjutnya untuk menentukan sampel sampel yang akan terpilih berikutnya digunakan metode-metode yang akan kita bahas di bawah.

Langkah-langkah memilih sampel seharusnya mengikuti kaidah berikut:

1. Siapkan kerangka sampel
2. Siapkan tabel angka random

3. Menentukan metode pemilihan sampel yang akan digunakan

2) Pengambilan Sampel Acak Sistematis (Systematic Random Sampling)

Pengambilan sampel acak sistematis (systematic random sampling) ialah suatu metode pengambilan sampel, dimana hanya unsur pertama saja dari sampel dipilih secara acak, sedangkan unsur-unsur selanjutnya dipilih secara sistematis menurut pola tertentu. Sampel sistematis seringkali menghasilkan kesalahan sampling (sampling error) yang lebih kecil, disebabkan anggota sampel menyebar secara merata di seluruh propinsi.

Ada pendapat bahwa pengambilan sampel dengan metode ini tidak acak, karena yang diambil secara acak unsur pertama saja, sedangkan unsur selanjutnya diurutkan berdasarkan interval yang sudah tertentu dan tetap. Karena itu, untuk dapat mempergunakan metode ini, harus dipenuhi beberapa syarat yakni (1) populasi harus besar, (2) harus teredia daftar kerangka sampel, (3). populasi harus bersifat homogen.

Langkah-langkah pengambilan sampel:

1. Tentukan populasi dan susun sampling frame
2. Tetapkan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan pertimbangan metodologis
3. Tentukan K (kelas interval)
4. Tentukan angka atau nomor awal diantara kelas interval tersebut secara acak
5. Mulailah mengambil sampel dimulai dari angka atau nomor awal yang terpilih, dan nomor interval berikutnya hingga memenuhi jumlah sampel.

3) Pengambilan Sampel Acak Berstrata (Stratified Random Sampling)

Stratified random sampling yaitu metode pengambilan sampel yang digunakan pada populasi yang memiliki susunan bertingkat atau berlapis-lapis. Teknik ini digunakan bila populasi memiliki anggota/unsur yang tidak bersifat homogen dan berstrata secara proporsional sehingga setiap strata harus terwakili dalam sampel.

Langkah-langkah pengambilan sampel:

1. Tentukan populasi dan daftar anggota populasi
2. Bagi populasi berdasarkan strata yang dikehendaki
3. Tentukan jumlah sampel dalam setiap strata
4. Pilih sampel dari setiap strata secara acak

4) Pengambilan Sampel Acak Berdasar Area (Cluster Random Sampling)

Pengambilan sampel acak berdasarkan area atau cluster random sampling adalah salah satu metode pengambilan sampel yang digunakan dimana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok individu atau cluster. Sehingga unit yang terpilih menjadi sampel bukan individu, namun kelompok individu yang telah tertata. Cluster sampel ini harus dipilih secara random dari populasi cluster juga.

Teknik sampling ini digunakan untuk penelitian mengenai suatu hal terhadap bagian-bagian yang berbeda di dalam sebuah instansi bila objek yang akan diteliti sangat luas.

Langkah langkah :

1. Tentukan populasi cluster yang akan diteliti.
2. Tentukan berapa cluster atau kelompok individu yang akan diambil sebagai sampel.
3. Pilih cluster sampel secara acak.
4. Teliti setiap individu dalam cluster sampel tersebut.

5) Area Sampling atau sampel wilayah Bertingkat (Multi Stage Sampling)

Multistage sampling disebut juga sebagai teknik sampling acak bertingkat. Secara singkat, multistage sampling adalah penggunaan beberapa metode random sampling secara bersamaan dalam suatu penelitian secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, salah satu kunci yang perlu diketahui adalah adanya beberapa metode sampling berbeda yang digunakan.

Ada beberapa syarat yang harus diketahui dan dipenuhi sebelum menggunakan multistage sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Dengan terpenuhinya beberapa syarat tersebut, maka hasil dari pengambilan sampel akan cenderung lebih maksimal.

- Populasi sample cukup homogen
- Jumlah populasi yang sangat besar
- Populasi menempati daerah atau domain yang sangat luas
- Tidak tersedia kerangka sampel yang bisa memuat unit-unit yang terkecil atau ultimate sampling unit

Untuk menerapkan multistage sampling dalam proses pengambilan sampel, ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Beberapa langkah yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan populasi
2. Menetapkan tingkatan
3. Menghitung besar sampel
4. Mengambil secara acak sejumlah unsur yang ada pada setiap tingkatan
5. Mengambil sampel secara acak sesuai besar sampel di tingkat terakhir

b) Teknik Pengambilan Sampel Tidak Acak/ Non-Random Sample/ Non-Probability Sampling

1) Purposive Sampling

Dalam teknik ini, seorang peneliti bisa memberikan penilaian terhadap siapa yang sebaiknya berpartisipasi di dalam sebuah penelitian. Seorang peneliti dapat secara tersirat memilih subjek yang dianggap representatif terhadap suatu populasi.

Teknik pengambilan sampel jenis ini umumnya digunakan oleh media ketika akan meminta pendapat dari publik mengenai suatu hal. Media tersebut akan memilih siapa subjek yang dianggap dapat mewakili publik.

Kelebihan dari purposive sampling yaitu waktu dan juga biaya yang

digunakan lebih efektif. Sedangkan, kelemahannya ketika seorang peneliti salah memilih subjek yang representatif.

2) Snowball Sampling

Snowball sampling adalah metode pengambilan sampel yang peneliti terapkan ketika subjek sulit dilacak. Misalnya, akan sangat menantang untuk mensurvei orang-orang yang tidak memiliki perlindungan atau imigran ilegal. Dalam kasus seperti itu, menggunakan teori bola salju, peneliti dapat melacak beberapa kategori untuk mewawancarai dan mendapatkan hasil.

Peneliti juga menerapkan metode pengambilan sampel ini dalam situasi di mana topiknya sangat sensitif dan tidak didiskusikan secara terbuka. Hal ini dilakukan secara terus-menerus sampai dengan terpenuhinya jumlah anggota sampel yang diinginkan oleh peneliti.

Kelebihan dari pengambilan beruntun ini adalah bisa mendapatkan responden yang kredibel di bidangnya. Sementara kekurangan adalah memakan waktu yang cukup lama dan belum tentu mewakili keseluruhan variasi yang ada.

3) Accidental Sampling

Teknik pengambilan sampel ini ini bergantung pada kemudahan akses ke subjek seperti survei pelanggan di mal atau orang yang lewat di jalan yang sibuk. Biasanya disebut sebagai convenience sampling, karena kemudahan peneliti dalam melakukan dan berhubungan dengan subjek. Peneliti hampir tidak memiliki kewenangan untuk memilih elemen sampel, dan ini murni dilakukan berdasarkan kedekatan dan bukan keterwakilan.

Metode pengambilan sampel non-probabilitas ini digunakan ketika ada batasan waktu dan biaya dalam mengumpulkan umpan balik. Dalam situasi dimana terdapat keterbatasan sumber daya seperti pada tahap awal penelitian, digunakan convenience sampling.

Kelebihan dari teknik sampling ini adalah karena pengambilan sesaat sehingga memudahkan pemilihan anggota sampel. Kekurangan teknik ini adalah belum tentu responden memiliki karakteristik yang dicari oleh peneliti.

4) Quota Sampling

Apabila ingin menggunakan metode quota sampling, maka seorang peneliti harus menetapkan standard sebelumnya. Sehingga ia bisa memilih sampel yang akan digunakan untuk merepresentasikan populasi. Proporsi dari karakteristik yang ada dalam sampel harus sama dengan populasi yang ada.

Kelebihan dari pengambilan menurut jumlah ini adalah praktis karena jumlah sudah ditentukan dari awal. Sementara kekurangan dari teknik ini adalah bias, belum tentu mewakili seluruh anggota populasi.

5) Teknik Sampel Jenuh

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling Jenuh berbeda dengan sensus karena sensus populasinya besar sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil meskipun keduanya sama sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sample.

Kelebihan dari Teknik sampling jenuh adalah mudah, praktis, murah dan tidak memerlukan waktu untuk pengumpulan data sampel. Sementara kelemahan dari Teknik sampel jenuh adalah tidak cocok untuk populasi dengan anggotanya yang besar sehingga hanya cocok untuk kelompok populasi kecil.

Contoh Teknik sampel jenuh: Misalnya akan diteliti sebuah kinerja guru di salah satu sekolah swasta di Yogyakarta. Karena jumlah guru hanya ada 35 maka seluruh guru dijadikan sample.

6) Sampling Sistematis atau Systematic Sampling

Teknik sampling sistematis merupakan teknik sampling yang menggunakan nomor urut dari populasi baik yang berdasarkan nomor yang ditetapkan sendiri oleh peneliti maupun nomor identitas tertentu, ruang dengan urutan yang seragam atau pertimbangan

sistematis lainnya.

Contohnya dengan mengambil sampel dari populasi karyawan yang berjumlah 125. Karyawan ini diurutkan dari 1–125 berdasarkan absensi. Peneliti bisa menentukan sampel yang diambil berdasarkan nomor genap 2, 4, 6, dan seterusnya atau nomor ganjil 1, 3, 5, dan seterusnya, atau bisa juga mengambil nomor kelipatan 2, 4, 8, 16, dan seterusnya.

4. PEMILIHAN JENIS TEKNIK PENETAPAN SAMPEL

Pemilihan jenis teknik pengambilan sampel probabilitas dan nonprobabilitas didasarkan adanya randomisasi atau keacakan, yakni pengambilan subjek secara acak dari kumpulannya. Dalam hal randomisasi berlaku, setiap subjek penelitian memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel sejalan dengan anggapan bahwa pada dasarnya probabilitas distribusi kejadian ada pada seluruh bagian.

Selain itu dalam menentukan sampel diperlukan tahapan penetapan sampel. Tahapan yang perlu dilakukan dalam pengambilan sampel, yaitu:

- a) Mendefinisikan populasi yang akan diamati
- b) Menentukan kerangka sampel dan kumpulan semua peristiwa yang mungkin
- c) Menentukan teknik atau metode sampling yang tepat
- d) Melakukan pengambilan sampel (pengumpulan data)
- e) Melakukan pemeriksaan ulang pada proses sampling

5. TUJUAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Tujuan pengambilan sampel menurut ahli :

1. Soegeng dalam Tahir
 - a) Mengurangi jumlah objek atau orang yang diteliti, jumlah tenaga yang terlibat, waktu yang diperlukan, dan biaya yang harus dikeluarkan.
 - b) Membuat simpulan atau ringkasan dari fenomena yang sangat banyak jumlahnya
 - c) Menonjolkan sifat-sifat umum dari populasi, ciri-ciri khas individual diabaikan. (Soegeng dalam Tahir, 2011:37).
2. Sugiartono dalam Martono (2010:75)
 - a) Apabila kita tidak mungkin mengamati seluruh anggota populasi

yang ada, hal tersebut dapat terjadi jika anggota populasi sangat banyak.

- b) Pengamatan terhadap seluruh anggota populasi dapat bersifat merusak.
- c) Menghemat biaya, waktu dan tenaga yang digunakan.
- d) Mampu memberikan suatu informasi yang akurat, lebih menyeluruh dan mendalam (komprehensif). (Martono, 2011:75).

Teknik sampel yang digunakan akan berhubungan dengan cara-cara dari pengambilan suatu sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan beberapa tujuan, diantaranya yaitu:

- Untuk mendapatkan data yang lebih akurat, namun masih ada kaitannya dengan populasi yang menjadi sasaran suatu penelitian.
- Bertujuan untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan populasi yang ingin diteliti.
- Dapat dijadikan sebagai pedoman atau acuan didalam mengambil suatu keputusan.

Pemilihan teknik pengambilan sampel harus berdasarkan 2 hal penting yaitu, reliabilitas dan efisiensi. Sampel yang reliable adalah sampel yang memiliki reliabilitas tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin kecil kesalahan sampling, reliabilitas sampling semakin rendah. Jika dikaitkan dengan varian nilai statistiknya berlaku kriteria bahwa semakin rendah varian, maka reliabilitas sampel yang diperoleh semakin tinggi pula.

B. TEKNIK ANALISA DATA

JUDUL SKRIPSI :

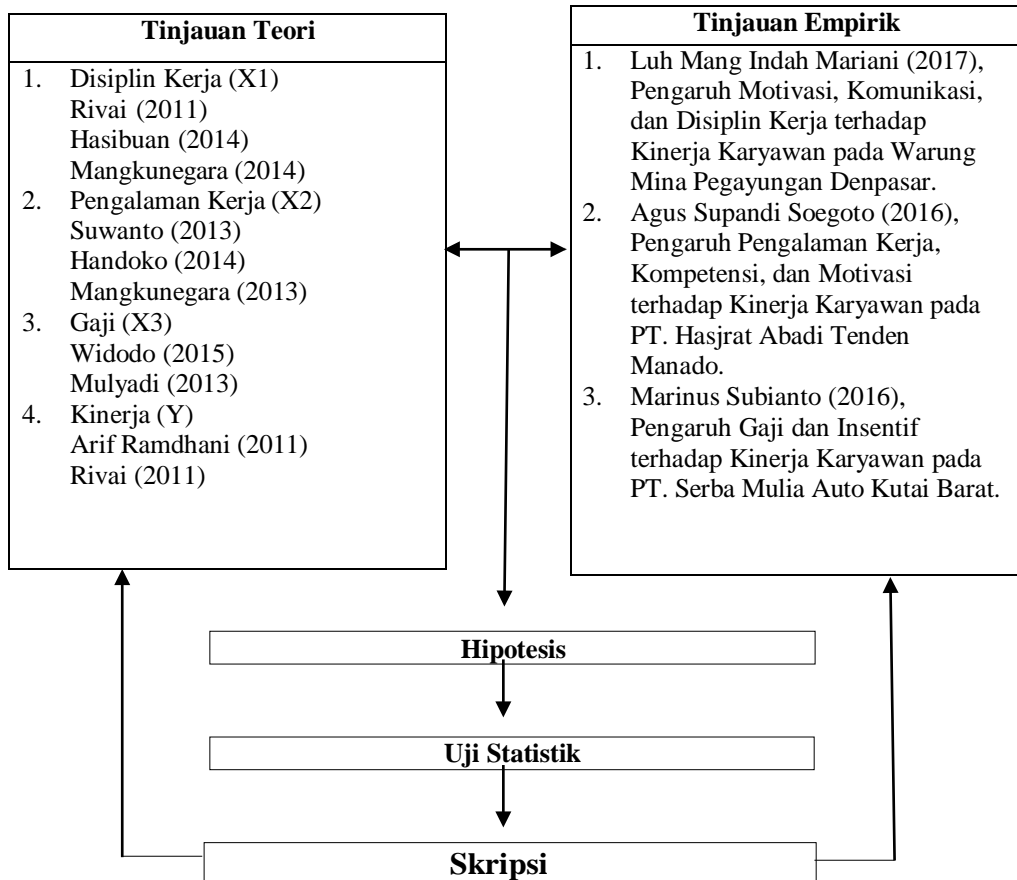
PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO GULA PASTIKA DI
SRAGEN

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir

Kerangka proses berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berpikir

Penjelasan Gambar :

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

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

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

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

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

a. Disiplin Kerja (X1)

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

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

b. Pengalaman Kerja (X2)

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

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

c. Gaji (X3)

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

1. Upah
2. Intensif
3. Tunjangan

d. Kinerja Karyawan (Y)

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

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

3.2.2 Pengukuran Variabel

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

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

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

3.3 Penentuan Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

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

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

3.3.2 Sampel

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

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

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

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

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

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

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

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

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

3.5.1 Jenis Data

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

a. Data Primer

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

b. Data Sekunder

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

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

3.5.2 Sumber Data

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

3.5.3 Metode Pengumpulan Data

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

a. *Library Research* (Studi Kepustakaan)

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

b. *Field Research* (Studi Lapangan)

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

1. Observasi

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

2. Wawancara

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

3. Kuesioner

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

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

3.5.4 Instrumen Penelitian

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

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

Tabel 3.5
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2016:88)

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

Tabel 3.3

Desain Kuisisioner

No	Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan
1.	Disiplin Kerja (X₁) Menurut Sutrisno (2013:94)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. 2. Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin. 3. Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati karyawan. 4. Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan. 5. Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu.
2.	Pengalaman Kerja (X₂) Menurut Foster dalam Rosinta Romauli (2014:2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/Masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu. 2. Saya selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja. 3. Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
3.	Gaji (X₃) Menurut Mulyadi (2013:373)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Instensif 3. Tunjangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. 2. Gaji dapat meningkatkan semangat kerja. 3. Gaji yang cukup di atas UMK.
4.	Kinerja (Y) Menurut Bangun (2013:233)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas 2. Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi 4. Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan 5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi 6. Karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

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

Rumus uji validitas :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *pearson product moment*

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

Y = Kinerja

N = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

3.6.2 Uji Reliabilitas

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

Rumus uji relabilitas :

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

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = Jumlah faktor yang membentuk sub variabel

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

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

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

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

3.7.1.1 Uji Normalisasi

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

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

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

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

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

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

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

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

3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas

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

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

3.7.1.4 Uji Autokorelasi

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

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

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

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

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

3.7.1.5 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

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

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

3.7.2 Analisis Regresi Berganda

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

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

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

3.7.3 Uji hipotesis

3.7.3.1 Uji hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Disiplin Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Gaji (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (*independent variable*) secara gabungan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Sarwono, 2012:88).

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

a. Merumuskan Hipotesis

Langkah pengujian hipotesis dapat dimulai dari menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternative (H_a) dalam Uji F dari penelitian ini adalah :

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

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

b. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

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

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

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

3.7.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

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

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

1. Merumuskan Hipotesis

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

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

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

2. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

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

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

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

3.7.3.3 Uji Dominan (Koefisien Beta)

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

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

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

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

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

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

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

4.1.2 Lokasi Perusahaan

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

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

1. Bahan Baku

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

2. Tenaga Kerja

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

3. Fasilitas Transportasi

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

4. Kemungkinan Pengadaan Ekspansi

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

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

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

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

b. Misi

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

4.1.4 Struktur Organisasi

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

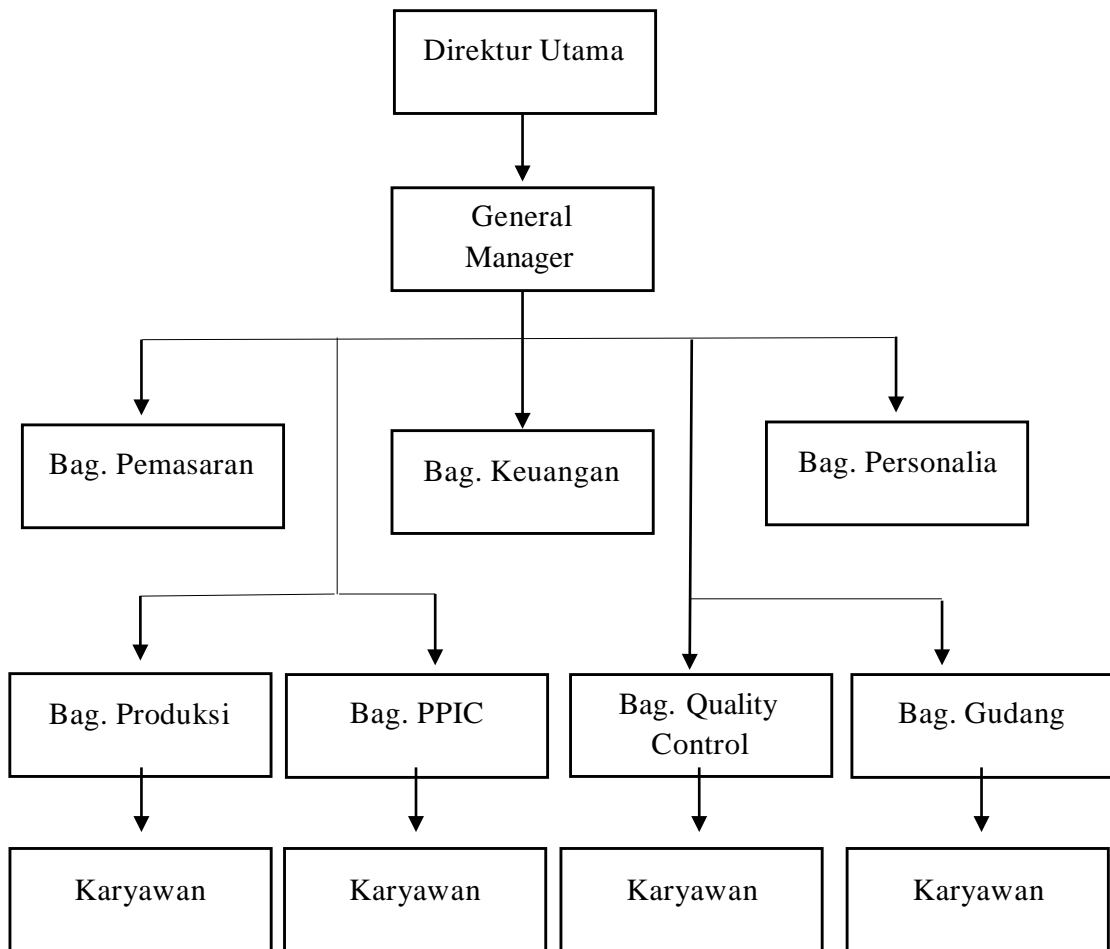
Struktur organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan hubungan wewenang dan tanggung jawab yang dipakai oleh setiap anggota organisasi.

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

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

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

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



Sumber : PT. Indo Gula Pastika Sragen (2019)

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan

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

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

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

5. Bagian Personalia

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

6. Bagian Produksi

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

7. Bagian PPIC

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

8. Bagian Quality Control

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

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

9. Bagian Gudang

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

4.1.5 Tujuan Perusahaan

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

1. Tujuan Jangka Pendek

- a. Meningkatkan volume penjualan

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

- b. Meningkatkan kualitas produk

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

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

2. Tujuan Jangka Panjang

a. Menjaga kontinuitas perusahaan

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

b. Menjaga keuntungan yang optimal

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

c. Mengadakan ekspansi perusahaan

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

4.1.6 Aktivitas Perusahaan

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

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

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

4.1.7 Proses Produksi

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

1. Proses pengecekan

Sebelum masuk pada proses pengolahan tebu menjadi gula, terlebih dahulu tebu akan melalui proses pengecekan. Dimana dalam proses ini tebu akan dipilah hingga memenuhi syarat minimal untuk dapat diolah menjadi gula.

Kriteria tebu yang siap untuk diolah antara lain adalah bersih dan segar.

2. Proses penggilingan

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

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

3. Proses pemurnian

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

4. Proses penguapan

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

5. Proses sterilisasi

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

6. Proses putaran

Proses pemisahan larutan dengan gula

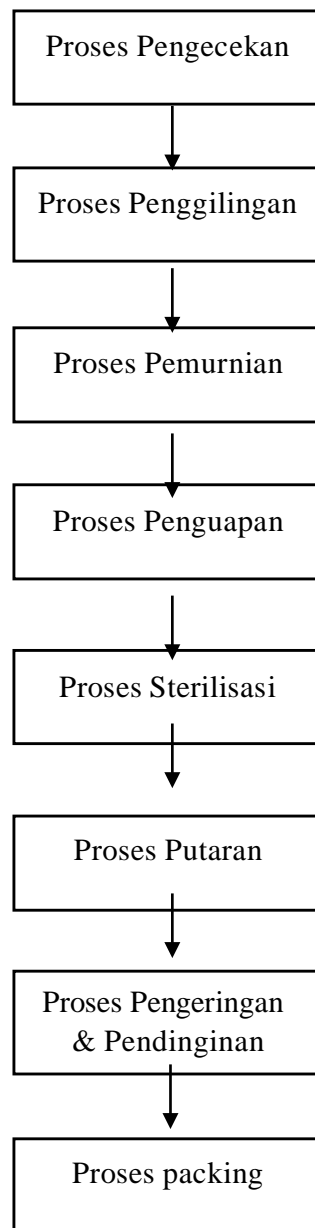
7. Proses pengeringan dan pendinginan

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

8. Proses packing

Ditimbang lalu di packing dan siap untuk dikirim

Proses produksi secara sistematis dapat digunakan sebagai berikut :



Sumber : PT. Indo Gula Pastika (2019)

Gambar 4.2
Proses Produksi PT. Indo Gula Pastika Sragen

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

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

4.2.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

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

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

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

Sumber : Peneliti (2019)

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

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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

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

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

Sumber : Peneliti (2019)

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

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

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

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

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

Sumber : Peneliti (2019)

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

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

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

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

Sumber : Peneliti (2019)

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

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

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

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

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

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

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

Tabel 4.5

Skala Interval Kelas

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

Sumber : Sugiyono (2016)

4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X_1)

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

Tabel 4.6
Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X_1)

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

Sumber : Peneliti (2019)

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

4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Tentang Pengalaman Kerja (X_2)

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

Tabel 4.7
Tanggapan Karyawan Tentang Pengalaman Kerja (X₂)

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

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Pengalaman Kerja (X₂) dengan rata-rata skor 3,84. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa penerapan Pengalaman di perusahaan sudah baik.

4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Gaji (X₃)

Tanggapan karyawan tentang Gaji (X₃) pada PT. Indo Gula Pastika Sragen dapat disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Karyawan Tentang Gaji (X₃)

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

Sumber : Peneliti (2019)

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

4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja (Y)

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

Tabel 4.9
Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Peneliti (2019)

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

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

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

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

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas

Variabel / Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)			
X1.1	0.751	0.219	Valid
X1.2	0.867	0.219	Valid
X1.3	0.899	0.219	Valid
X1.4	0.779	0.219	Valid
X1.5	0.740	0.219	Valid
Pengalaman Kerja (X_2)			
X2.1	0.698	0.219	Valid
X2.2	0.746	0.219	Valid
X2.3	0.811	0.219	Valid
Gaji (X_3)			
X3.1	0.804	0.219	Valid
X3.2	0.823	0.219	Valid
X3.3	0.867	0.219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0.499	0.219	Valid
Y2	0.820	0.219	Valid
Y3	0.671	0.219	Valid
Y4	0.799	0.219	Valid
Y5	0.684	0.219	Valid
Y6	0.830	0.219	Valid

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Gaji (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Peneliti (2019)

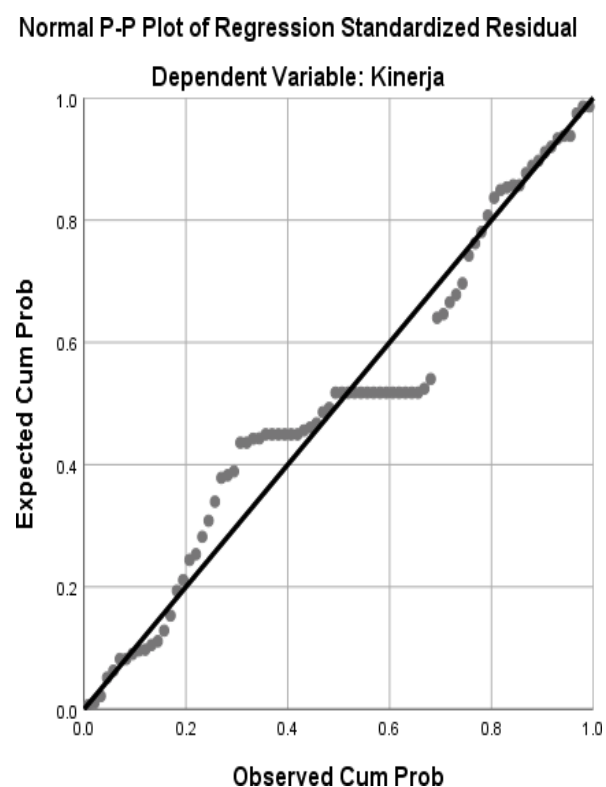
Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Gaji (X_3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar 0,6. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat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

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

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

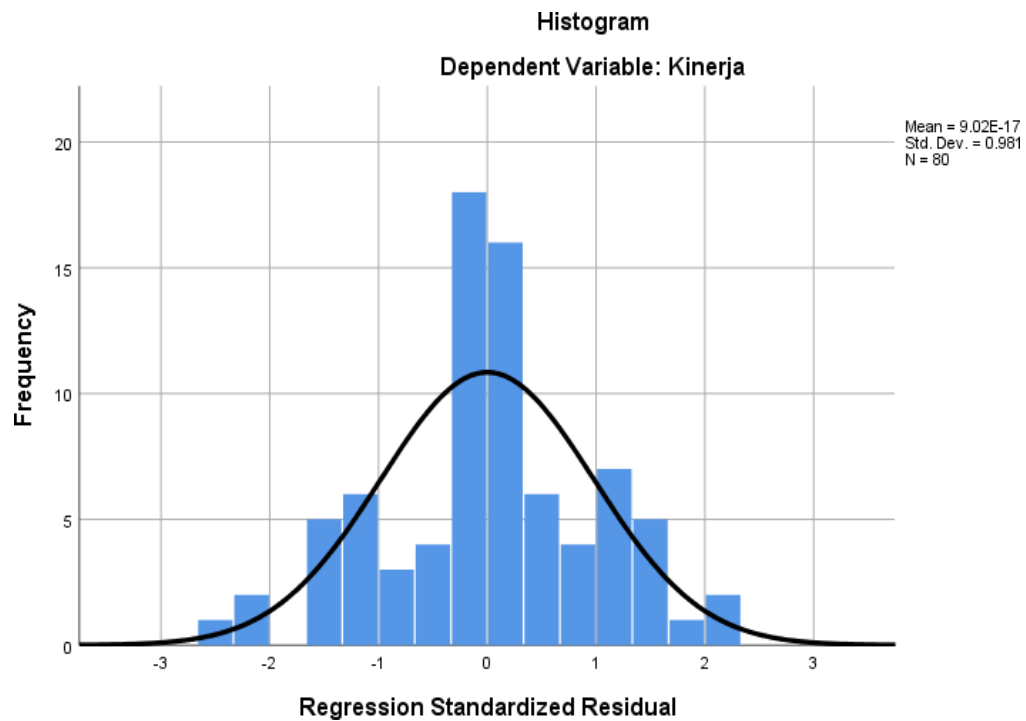
regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidak maka dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dan hasil uji normalitas dapat dilihat pada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



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 4.3
PP-Plot Uji Normalitas

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



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 4.4
Histogram Uji Normalitas

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

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

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

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

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

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

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

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

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

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

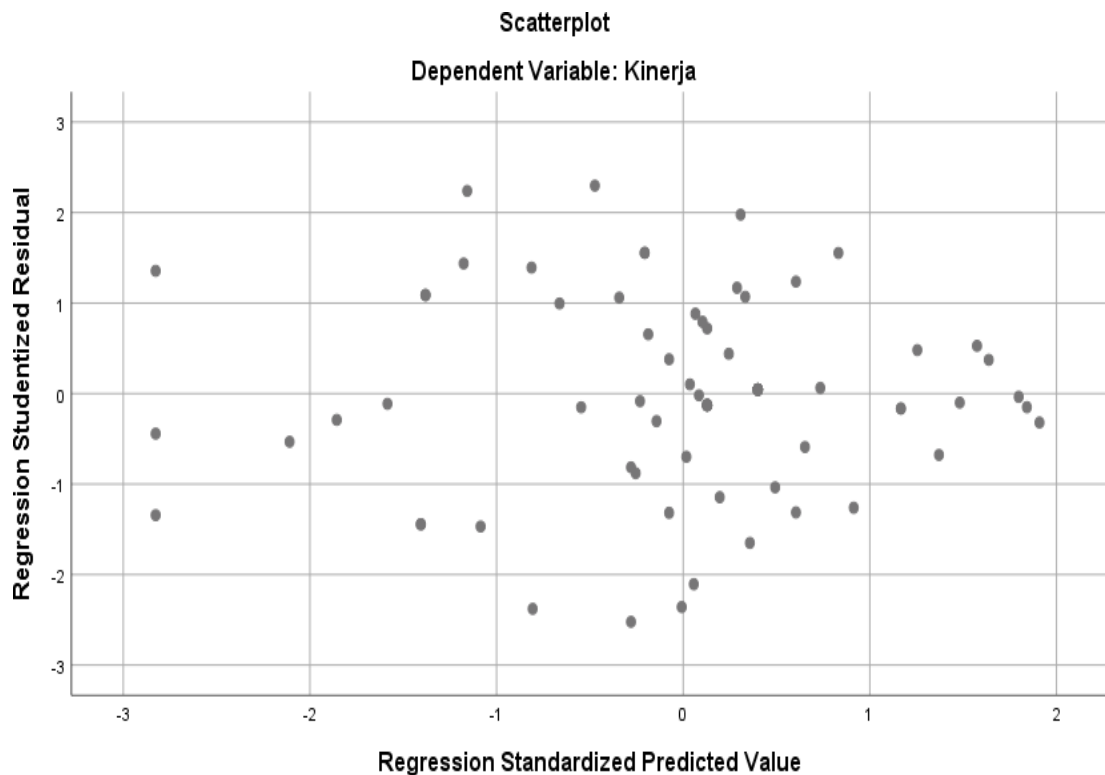
kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah :

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

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

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

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



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 4.5
Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

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

4.3.3.4 Uji Autokorelasi

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

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

Tabel 4.13
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Peneliti (2019)

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

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

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

Tabel 4.14
Model Persamaan Regresi

Coefficients^a

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

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

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

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

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

Model tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

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

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

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

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

Tabel 4.15
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.858	1.18999

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Peneliti (2019)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.16
Tabel Interval Koefisien Korelasi

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 (2011:231)

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

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

4.3.5 Uji F (F-test)

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

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

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

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

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

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

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Peneliti (2019)

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

4.3.6 Uji t (t-test)

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

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

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

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

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

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

Tabel 4.18
Hasil Uji-t (parsial)

Coefficients^a

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

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

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

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

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

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

4.3.7 Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

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

Tabel 4.19

Tabel Nilai Pengaruh Dominan

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

Sumber : Peneliti (2019)

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

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

4.4 Pembahasan

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

4.4.1 Pengaruh Simultan (Uji F)

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

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

4.4.2 Pengaruh Parsial (Uji t)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.3 Pengaruh Dominan

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

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

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

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TB : Tidak Berpendapat

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

I. Variabel Disiplin Kerja

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

II. Variabel Pengalaman Kerja

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

III. Variabel Gaji

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

IV. Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

UJI VALIDITAS

Disiplin Kerja (X₁)

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

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

Pengalaman Kerja (X₂)

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

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

Gaji (X₃)

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

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

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

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

UJI RELIABILITAS

Disiplin Kerja (X_1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Pengalaman Kerja (X_2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	3

Gaji (X₃)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	3

Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

KOEFISIEN KORELASI DAN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.858	1.18999

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

UJI t (PARSIAL)

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI DOMINAN

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Frequency Table

JENIS KELAMIN

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

USIA

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

PENDIDIKAN

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

LAMA BEKERJA

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

Frequency Table

DISIPLIN KERJA (X1)

X1.1

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

X1.2

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

X1.3

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

X1.4

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

X1.5

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

PENGALAMAN KERJA (X2)**X2.1**

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

X2.2

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

X2.3

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

GAJI (X3)**X3.1**

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

X3.2

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

X3.3

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

KINERJA KARYAWAN (Y)

Y1.1

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

Y1.2

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

Y1.3

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

Y1.4

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

Y1.5

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

Y1.6

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

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Tabel r

Tabel r Untuk df = 51-80

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

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

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

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