

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. LEO
AGUNG RAYA SEMARANG.**

Oleh :

Ahmad Nur Rofi, SE, M.Si

Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

ABSTRAK

Pengalaman, disiplin kerja dan motivasi kerja serta system komunikasi kerja, lingkungan kerja, sistim informasai manajemen, sarana dan prasarana yang mendukung, yang kesemuanya itu sangat menentukan dalam proses prestasi kerja yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Pada penelitian ini obyek yang diambil adalah Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang , sumber data meliputi data primer dan sekunder dengan variabel independent Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2) dengan variabel dependent Prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 247 responden. Sedangkan sampel yang diambil adalah 30 % dari jumlah populasi yaitu 54 responden. Teknik analisa datanya adalah teknik regresi linier berganda. Uji t, Uji F. dan Determinasi.

Hasil analisa dengan alat Bantu statistik program SPSS Ver. 17.0 diperoleh Hasil persamaan regresi linier berganda penelitian adalah $Y = 2.332 + 0.486.X_1 + 0.414.X_2 + \mu$ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja maka di dapat, $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $7,202 > 1,684$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, Dengan demikian, $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $5,278 > 1,684$, H_0 di tolak dan H_a di terima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara bersama-sama (simultan) pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja ($F_{hitung} = 104,245 > F_{tabel} = 3,11$). Pengaruh keduanya cukup kuat dengan nilai korelasi $R = 0,796$, positif dan signifikan karena jika ada perbaikan pada disiplin kerja dan pengalaman kerja otomatis akan hubungan dengan prestasi kerja ($R^2 = 0,796$). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja sebesar 79,6 % sedangkan 20,4 % dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar model penelitian ini.

Dari hasil analisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Ternyata tingkat pengalamannya lebih rendah dibandingkan dengan disiplin kerja karyawan. Dengan begitu diharapkan memberi pelatihan, kursus, atau pengarahan yang sifatnya membangun agar karyawan dapat bekerja secara profesionalisme dalam menangani pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Prestasi kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang baik juga

berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa

kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi (Malthis:2006). Untuk mencapai prestasi kerja, karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja (Steers, 1984:150). Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hubungan yang positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranan / sumbangan individu terhadap perkembangan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi.

Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. (Sinungan, 2003:135) Disiplin

adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2005: 476).

Selain disiplin kerja, yang dapat mendukung prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo, 2005 : 163).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991). Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Di dalam Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang pada akhir-akhir ini prestasi kerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karena karyawan sering dalam pengerjaannya tidak sesuai target yang telah ditentukan, hasil produk tidak diselesaikan sesuai dengan waktu

yang telah ditentukan seperti halnya penyelesaian pekerjaan laporan per bulan. Dengan adanya permasalahan tersebut diatas perlu adanya disiplin kerja karyawan dan pengalaman kerja yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan pengalaman kerja yang ada, maka karyawan akan dapat mempermudah memecahkan masalah yang timbul, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan pengarahan agar karyawannya disiplin dalam bekerja mengena pada karyawan karena dengan disiplin akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang .

B. Identifikasi Masalah.

Dalam penelitian ini beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi permasalahan, agar permasalahan pada penelitian ini lebih terarah, maka peneliti mengidentifikasi pada pengaruh antara independen variabel yaitu disiplin kerja dengan indikator Mampu mengemban tugas, Tanggung jawab, Ketaatan, Bakat dan keahlian, Kepatuhan perintah atasan dan pengalaman kerja dengan indikator Kepercayaan. Kemauan, Keinginan, Prestasi kerja, Kepuasan terhadap dependen variabel yaitu prestasi kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

C. Tujuan Karya Ilmiah

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat dalam arti sesuai dengan hasil penelitian yang diharapkan.

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang .
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang
3. Untuk mengetahui secara simultan seberapa besar pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang
- 4.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

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

Pengertian Disiplin kerja

Dibawah ini merupakan definisi menurut para ahli yang

peneliti hasilkan dari pencarian di buku-buku yang telah ada :

“ Menurut Terry (dalam Tohardi 2002) dalam Edy Sutrisno Disiplin merupakan alat penggerak Pegawai . Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. (Sutrisno, 2009:91)

“ Menurut Singodimedjo (2002) dalam Edy Sutrisno Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, (Sutrisno, 2009 : 90)

“ Menurut Henry Simamora Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.“ Henry Simamora, (2005: 476).

Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan, Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari Pegawai dan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan – peraturannya ditaati oleh sebagian besar para Pegawai atau pegawainya. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

Bentuk Disiplin yang baik.

Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana, yaitu :

- 1). Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
- 2). Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3). Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5). Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.. (Sutrisno,2009: 91)

Tipe – Tipe Kegiatan Pendisiplinan

Tipe kegiatan pendisiplinan terdiri dari 2 macam :

Disiplin Preventip

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

1). Disiplin Korektip

Disiplin korektip adalah kegiatan yang

diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Pendekatan negatip yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. (Handoko, 2001 : 208-209).

Disiplin perlu ditegakkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan pegawai perlu menyadari bahwa setiap organisasi kerja itu perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak semua keinginan dan kemauan perseorangan dapat dilakukan. Setiap Pegawai dipimpin untuk kerja secara teratur dan

berusaha memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan bersama.

2. Pengalaman Kerja.

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

Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadwiryo, 2005 : 163).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991).

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para

karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000 : 86). Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja (Nitisemito, 2000:61), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya:

1. Keramahmatan dalam menghadapi pimpinan.
Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
2. Kelengkapan pengalaman kerja.
Dengan adanya bermacam – macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

Tujuan pengalaman kerja (Nitisemito, 2000: 65), menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur,

rencana dan pengembangan karirnya. Prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Dengan adanya prestasi kerja pegawai maka dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen di masa yang akan datang baik mengenai masalah promosi, alih tugas, alih wilayah dan lain – lainnya.

Pengertian Prestasi Kerja

“ Menurut Bernadin dan Rusel (1993) dalam Edy Sutrisno. Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.” (Sutrisno, 2009 : 164)

“ Menurut Byars dan Rute (1984) dalam Edy Sutrisno, mengartikan Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.” (Sutrisno, 2009:164)

“ Menurut Edy Sutrisno (2009:164) Prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya

dalam pekerjaan itu. (Sutrisno, 2009:164)

Ketiga definisi di atas menggunakan bahan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (1984) dalam Edy Sutrisno mengemukakan umumnya orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1)Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2)Kejelasan dan Penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3)Tingkat Motivasi kerja (Sutrisno, 2009 : 165)

Menurut Byar dan Rute (1984) dalam Edy Sutrisno mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor Individu yang dimaksud adalah :

- 1). Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerkan tugas.
- 2). *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- 3). *Role /Tak Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- 1). Kondisi fisik
- 2). Peralatan
- 3). Waktu
- 4). Material
- 5). Pendidikan
- 6). Supervisi
- 7). Desain organisasi
- 8). Pelatihan
- 9). Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor-faktor individu. Mc. Cormick dan Tiffin (1974) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial (Sutrisno, 2009)

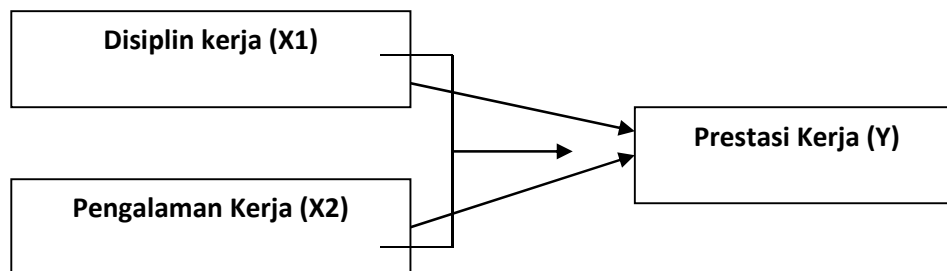
meningkatkan prestasi kerja atau kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan lancar.

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

Disiplin kerja (X_1), dan Pengalaman kerja (X_2) merupakan variabel bebas (*independent variable*). Sedangkan Prestasi kerja (Y) merupakan variabel terikat (*dependent variable*). Pada penelitian ini akan menguji atau mencari adanya pengaruh yang positif, signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Kerangka Berpikir

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



Gambar 1
Skema Kerangka Pemikiran

A. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang

di hipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik. (Umar, 2009:104).

Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis yang hendak dilakukan yaitu :

1. H1 Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang
2. H2 .Ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.
3. H3 Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pengaruh disiplin dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel Penelitian

Sehubungan dengan hipotesis yang diajukan serta dengan memahami permasalahan yang diteliti, maka dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independent dan 1 (satu) variabel dependent. Sebagai variabel independent adalah disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional Variabel Dan Indikator Pengukuran

Sedangkan definisi ini dimaksudkan untuk menjabarkan variabel kedalam indikator yang

lebih terperinci, sehingga akan mempermudah pengamatan maupun pengukurannya. Pengukuran secara operasional adalah:

- a. Disiplin adalah ketaatan yang sifatnya impersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Variabel disiplin sebagai variabel independen (X_1) merupakan disiplin terhadap prestasi karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang dengan indikator : 1). Mampu mengemban tugas, 2) Tanggung jawab, 3). Ketaatan, 4). Bakat dan

- a. keahlian, 5). Kepatuhan perintah atasan
- b. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Variabel pengalaman kerja sebagai variabel independen (X_2) pada Karyawan Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang dengan indikator : 1). Kepercayaan, 2). Kemauan, 3). Keinginan, 4). Posisi, 5). Kepuasan
- c. Prestasi kerja adalah kemampuan dari masing-masing karyawan yang dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) pada Karyawan Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang dengan indikator : 1). Kecepatan dalam pekerjaan, 2) Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) Kualitas kerja yang dihasilkan 4). Bekerja dengan rekan kerja, 5). Kecepatan mental

A. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah daerah generalisasi yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. (Hadi, 2006;70) mengatakan bahwa populasi merupakan sejumlah individu yang setidaknya mempunyai satu ciri atau sifat yang sama.

Dari populasi ini diambil contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi serta memberikan batas – batas yang jelas. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang sebesar 247 karyawan.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode stratified random sampling. Sehingga diharapkan hasilnya dapat memberikan gambaran yang benar dari populasi yang diteliti. Populasi ini dibagi dalam kelompok-kelompok dalam beberapa sub populasi sehingga tiap sub populasi yang ada memiliki anggota sample yang relatif homogen. Lalu dari tiap sub populasi ini secara acak diambil anggota sampelnya.

Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. (Arikunto,2009:95)

Dengan dasar tersebut maka penulis menetapkan jumlah sampel yang diambil adalah $22\% \times 247 = 54,34$ dibulatkan menjadi 54 responden..

B. Metode Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan

kuesioner yang berisi pertanyaan berdasarkan indikator yang diajukan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Artinya dengan kuesioner akan diperoleh data berupa angka - angka dari responden yang selanjutnya data yang diperoleh tersebut diolah dengan korelasi untuk mencari nilai pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

C. Instrumen Penelitian

D. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas (r)

Pengujian validitas indikator menggunakan

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pemberian skor atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk mengukur dan menentukan score. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam 5 tingkatan dengan penilaian sebagai berikut : Untuk jawaban SS, diberi nilai 5, Untuk jawaban S, diberi nilai 4, Untuk jawaban KS, diberi nilai 3, Untuk jawaban TS, diberi nilai 2, Untuk jawaban STS, diberi nilai 1

Korelasi Product Moment : (Umar, 2009:166). dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2)(n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

- r_{xy} : Koefisien korelasi
- n : Jumlah sampel
- x : Score / nilai indikator
- y : Total score / nilai indikator

Secara statistik, angka korelasi harus dibandingkan dengan angka kritik Tabel Korelasi nilai r . Apabila nilai $r < r$ -kritik, maka yang digunakan sebagai alat pengukur tidak valid, dan apabila nilai $r > r$ -kritik, maka indikator dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas, uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan

sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada sumyek yang sama. Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan reliabilitas didasarkan pada hasil koefisien reliabilitas dengan probabilitas 0,5 pada taraf signifikansi 5%.

A. Metode Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis data kualitatif dan kuantitatif sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara *independent* variabel pada penelitian yaitu disiplin kerja, lapangan kerja terhadap *dependent* variabel yaitu prestasi kerja. Rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2009:258)

Dengan rumus $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Dimana :

Y = Prestasi kerja
 β_0 = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien regresi persia
 X_1 = Disiplin kerja
 X_2 = Pengalaman kerja

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka perlu dilakukan beberapa uji hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisa diperoleh.

kuantitatif dengan alat bantu hitung berupa program SPSS Ver 17.0 untuk mengolah data yang

2. Pengujian Hipotesis`

a. Uji t - Test

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dirumuskan akan diterima

atau ditolak. Rumus yang digunakan adalah (Sugiyono, 2009 : 215) :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

t = hasil hitung

Prosedur pengujian adalah sebagai berikut :

1. Taraf signifiakn (α) = 0,05
2. Taraf nyata = 95 %

3. Derajat kebebasan = n-l-k
4. Uji satu pihak

Hiptesis untuk uji t :

- Ho : Tidak ada Pengaruh positif disiplin kerja Terhadap prestasi kerja Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.
 Ho : Tidak ada Pengaruh positif pengalaman kerja Terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.
 Ha : Ada Pengaruh positif disiplin kerja Terhadap prestasi kerja Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.
 Ha : Ada Pengaruh positif pengalaman kerja Terhadap prestasi kerja Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

Kriteria :

Adapun kriteria keputusannya adalah sebagai berikut ;

- a) Jika t hitung \geq t tabel Ho ditolak
- b) Jika t hitung $<$ t tabel Ho diterima

b. Uji Signifikansi F test

Uji F adalah alat untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama

sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukan suatu kebetulan belaka. (Sugiyono,2009:253). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

- R = Koefisien Korelasi berganda
 k = Banyaknya variabel bebas
 n = Banyaknya sample

Hiptesis untuk uji F :

Hipotesis nol (Ho)

Secara simultan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan (disiplin kerja, pengalaman kerja terhadap (prestasi kerja)

Hipotesis alternatif (Ha) :

Secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan (disiplin kerja, pengalaman kerja) terhadap (prestasi kerja)

Kriteria :

Apabila F hitung \geq F tabel, maka Ho ditolak

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel – variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya Terhadap variabel tidak bebas, Terhadap kata lain model tersebut dianggap baik.

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

Dimana :
 R^2 = koefisien determinasi
 r = koefisien korelasi

tidaknya hasil dari jawaban quesioner yang dibagikan kepada responden. Sedangkan hasil dari variabel independen dan dependen, Sesuai dengan hasil pengolahan data di atas

HASIL ANALISIS PENELITIAN

A. Reliability Dan Validitas Data

1. Uji Validitas (r)

Pengujian validitas indikator menggunakan Korelasi Product Moment : (Umar, 2009:166). dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot (\sum x^2) - (\sum x)^2)(n \cdot (\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

- r_{xy} : Koefisien korelasi
- n : Kumlah sampel
- x : Score / nilai indikator
- y : Total score / nilai indikator

Secara statistik, angka korelasi harus dibandingkan dengan angka kritik Tabel Korelasi nilai – r. Apabila nilai $r < r_{kritik}$, maka yang digunakan sebagai alat pengukur tidak valid, dan apabila nilai $r > r_{kritik}$, maka indikator dikatakan valid.

Setelah di Uji dengan alat bantu SPSS Versi 17.00 maka dapat diketahui valid dan

menunjukkan bahwa semua butir angket telah memenuhi validitas penyusunan skor penelitian karena r hitung lebih besar daripada r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh nilai reliabilitas pada variabel disiplin kerja sebesar 0,759 variabel pengalaman kerja dan pelatihan sebesar 0,660 variabel dan kinerja pegawai sebesar 0,689 sehingga item angket reliabel karena nilai dari setiap item instrumen lebih besar dari nilai probabilitas 0,6.

B. Hasil Analisis Penelitian

A. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara independen variabel Disiplin kerja (X_1),

Pengalaman kerja (X_2) terhadap Prestasi karyawan. (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan

menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda adalah :

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,332	1,361		1,714	,093
	Disiplinkerja	,486	,067	,572	7,202	,000
	Pengalamankerja	,414	,078	,419	5,278	,000

a. Dependent Variable: Prestasikerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu$$

$$Y = 2,332 + 0,486.X_1 + 0,414.X_2 + \mu$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

- 1). Nilai konstanta Y sebesar 2,332 mempunyai arti bahwa rata-rata prestasi kerja (Y) sebelum dipengaruhi variabel – variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) mempunyai nilai positif.
- 2). Apabila variabel disiplin kerja (X_1) mengalami perubahan, maka prestasi kerja karyawan juga akan berubah dengan anggapan bahwa variabel pengalaman kerja adalah tetap. Hal ini berarti apabila variabel disiplin kerja (X_1) ditingkatkan 1 satuan, maka Prestasi karyawan diharapkan akan meningkat sebesar 0,486 dengan anggapan bahwa variabel Pengalaman kerja tetap. Dari data di atas dapat dikatakan bahwa

- pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Prestasi kerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan, jadi apabila disiplin kerja (X_1) dari karyawan baik dan tepat, maka karyawan akan bekerja dengan lebih giat lagi sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila Disiplin kerja (X_1) kurang maka karyawan akan bekerja dengan bermalas - malasan sehingga Prestasi kerja karyawan akan turun.
- 3). Apabila variabel Pengalaman kerja (X_2) mengalami perubahan, maka Prestasi karyawan juga akan berubah dengan anggapan bahwa variabel disiplin kerja adalah tetap. Hal ini berarti apabila variabel Pengalaman kerja ditingkatkan 1 satuan, maka Prestasi karyawan diharapkan akan meningkat sebesar

0.414 dengan anggapan bahwa variabel disiplin kerja tetap.

Dari data di atas dapat dikatakan bahwa pengaruh Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, jadi apabila Pengalaman kerja yang didapat itu baik dan mendukung dalam bekerja, maka karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang meningkat, dan sebaliknya apabila prestasi kerja kurang, yang berarti prestasi karyawan juga kurang.

Berdasarkan analisis tersebut di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing independen variabel yaitu Disiplin kerja dan Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

B. Uji-t (Uji Signifikansi Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing independen variabel (Disiplin kerja dan Pengalaman kerja) terhadap dependen variabel (Prestasi kerja karyawan).

- 1). Uji t antara X_1 terhadap Y (variabel Disiplin kerja terhadap

Prestasi kerja karyawan)

Ho : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Kriteria :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat diketahui bahwa t_{hitung} ($7,202 > t_{tabel}$ $1,684$), (lampiran 4)

maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja.

Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja Karyawan, dan hipotesis pertama yang berbunyi diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap prestasi

kerja Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Sehingga apabila Disiplin kerja baik, maka prestasi kerja Karyawan akan meningkat.

- 2). Uji t antara X_2 terhadap Y (variabel pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan)

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan variabel Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.

Kriteria :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (5,278) > t_{tabel} (1,684)$, (lampiran 5) maka H_a diterima dan

H_o ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara parsial Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan hipotesis kedua yang berbunyi diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Sehingga apabila pengalaman kerja baik maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

C. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara independen variabel Disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja.

Ho: $\beta = 0$ Tidak ada pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja.

Ha: $\beta > 0$ Ada pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (104,254) > F_{tabel} (3,11)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, Disiplin kerja dan Pengalaman kerja secara bersama – sama terhadap Prestasi kerja karyawan.

Jadi hipotesis ketiga yang berbunyi diduga ada pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya

Semarang, **diterima**. Sehingga apabila Disiplin kerja dan Pengalaman kerja secara bersama – sama ditingkatkan, maka prestasi kerja karyawan menjadi meningkat.

D. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh independen variabel (Disiplin kerja dan Pengalaman kerja) terhadap dependen variabel (Prestasi kerja karyawan).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,803	,796	,96456

a. Predictors: (Constant), Pengalamankerja, Disiplinkerja

Berdasarkan tabel diatas 0,796 atau 79,6 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel Disiplin kerja (X_1) Pengalaman kerja (X_2) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Prestasi kerja karyawan) sebesar 79,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut di atas (μ). Dengan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) Pengalaman kerja (X_2) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Prestasi kerja Karyawan) yaitu sebesar 79,6%.

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) Pengalaman kerja (X_2) memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

B. Pembahasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh Disiplin kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini penulis menggunakan alat analisa, korelasi berganda dan Determinasi serta pengujian hipotesa menggunakan t uji dan f uji, kesemuanya sudah diuraikan pada sub judul. Hasil Analisis penelitian namun lebih jelasnya sedikit akan penulis jabarkan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja (X_1)

Berdasarkan pengujian statistik variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan pada uji t, pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 7,202, Disiplin kerja yang baik akan menunjukkan adanya pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, Disiplin kerja yang rutin dilaksanakan dapat memacu

karyawan untuk berprestasi. Sedangkan berdasarkan hasil angket yang telah diisi oleh responden telah menunjukkan bahwa Disiplin kerja karyawan sangatlah baik karena rata-rata responden menjawab sangat setuju.

2. Pengalaman kerja (X_2)

Berdasarkan pengujian statistik variabel Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Seperti yang ditunjukkan pada hasil uji t hitung, pengaruh variabel Pengalaman kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan diperoleh angka t hitung sebesar 5,278,. Pengalaman kerja yang baik akan menunjukkan adanya pengaruh prestasi kerja karyawan, Pengalaman kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk berprestasi yang tinggi.

Dari uraian tersebut diatas dapat di ketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja karena hasil dari uji t_{hitung} 7,202 > dari pada t_{hitung} pengalaman kerja karyawan yaitu 5.278. karena ada beberapa karyawan dalam penanganan pekerjaan kurang berpengalaman karena karyawan tersebut hasil mutasi atau gabungan dari yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada hal ini, akan disajikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran – saran yang mungkin berguna bagi Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

A. Kesimpulan

1. Variabel Disiplin kerja (X_1) ($t_{hitung} = 7,202 > t_{tabel} 1,684$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan dan merupakan faktor yang paling Dominan berarti semakin tinggi tanggapan responden terhadap budaya kerja maka akan meningkatkan Prestasi kerja Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang akan meningkat.

2. Variabel Pengalaman kerja (X_2) ($t_{hitung} = 5,278 > t_{tabel} 1,684$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan berarti apabila disiplin kerja pada Karyawan Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat
3. Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Disiplin kerja dan Pengalaman kerja secara bersama – sama terhadap dependen variabel Prestasi kerja karyawan, hal ini karena $F_{hitung} (104,245) > F_{tabel} (5,08)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, Disiplin kerja dan Pengalaman kerja secara bersama – sama dengan Prestasi kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh antara independen variabel Disiplin kerja (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) secara bersama – sama terhadap dependen variabel Prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar 79,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,204 atau 20,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut di atas (μ).

B. Saran - saran

Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang ada sudah merupakan faktor yang paling dominan oleh sebab itu agar disiplin kerja yang ada di tingkatkan agar apa yang menjadi harapan karyawan bisa terlaksana, karyawan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan kepuasan dalam bekerja maka Prestasi kerja karyawan pun dapat meningkat.
2. Pengalaman kerja pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang kurang baik, sehingga

Prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dilakukan kurang begitu menunjang. Dengan begitu perlu diadakan pelatihan, atau bimbingan kepada karyawan-karyawan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu Jakarta
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991, Digital Collection : jiunkpe/S1/eman/2005/jiunkpe-ns-s1-2005-31401251-2416-tkw-hongkong-chapter2.pdf.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta
- H. Malayu S.P. Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Handoko, Hani. T., 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, BPFE, Yogyakarta
- Husein Umar, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- , 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Penerbit

- Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Bumi Aksara, Jakarta, cetakan ke 3 : Desember.
- Malthis Robert L and John H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba, Jakarta
- Suharsini Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito, Alex. S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- , 2009, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Henry Simamora, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, Dr. B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, PT. Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

