

PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KEMAMPUAN KERJA DAN
PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SATRIAGRAHA SEMPURNA
KRIAN SIDOARJO (STUDI PADA
BAGIAN QC)

by Zalsa Aflah Nabilah

Submission date: 02-Aug-2022 11:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 1878128018

File name: Manajemen_Zalsa_Aflah_Nabilah_1211800105.pdf (363.81K)

Word count: 2274

Character count: 21329

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATRIAGRAHA SEMPURNA KRIAN
SIDOARJO (STUDI PADA BAGIAN QC)**

Zalsa Aflah Nabilah¹

zallsaanabilah@gmail.com

Erwin Dyah Astaniwetu²

erwin@untag-sby.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

The Study discusses the influence of discipline work, ability work and experience work on the performance employees of PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Study on QC department). This study uses quantitative methods, respondent in study this totaling 32 employees PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo.

The data analysis technique used is validity test, test reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2). The hypothesis test used is the test simultaneous (F test) and test partial (T test).

The results study showed that in t-test that was carried out partially, variable discipline work, ability work and experience work simultaneously have a significant effect on Employees Performance, the results of the regression F test indicate that the variables of Discipline Work, Ability Work, and Experience Work simultaneously have a significant effect on Employees Performance.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, persaingan antar perusahaan di Indonesia semakin ketat. Hal ini memberikan tantangan tersendiri bagi perusahaan, perusahaan dituntut untuk mengikuti arus dan aktif dalam perkembangan bisnis atau industri seperti saat ini agar perusahaan dapat terus bertahan. Agar tujuan sebuah

perusahaan tercapai, khususnya dalam bidang peningkatan sektor ekonomi, sebuah perusahaan dapat melihat kemampuan Sumber Daya Manusiannya, melalui Sumber Daya Manusia yang memiliki kreatifitas, inovatif dan skill yang mumpuni, tujuan sebuah perusahaan bisa dicapai, hal ini disebut sebagai Human capital. Perusahaan perlu meningkatkan kapasitas kinerja karyawan yang dimilikinya agar dapat

bersaing, karena persaingan bukan hanya terletak dari tingkat produktivitas perusahaan dan seberapa tinggi rendahnya tingkat harga suatu produk, namun lebih pada kualitas produk tersebut, kecepatan dan ketepatan waktu dalam pencapaiannya, sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan agar bisa berkembang dan mencapai targetnya.

LANDASAN TEORI

1. *Human Capital*

Menurut Matthewman & Matignon dalam Gaol (2014:696) mendefinisikan “human Capital sebagai akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman dan atribut – atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja dan pencapaian tujuan strategis”.

Menurut Divianto (2010:82-87) menjelaskan bahwa, “Human Capital memiliki beberapa indikator yaitu: personalitas seseorang, skill, pengalaman, komitmen dan edukasi”.

2. **DISIPLIN KERJA**

Menurut Hasibuan (2018:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan ke-

sediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketersediaan dari dalam individu yang terikat kontrak kerja agar mengubah perilakunya didalam perusahaan untuk menaati semua aturan dan tata tertib serta norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan.

disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Tujuan dan kemampuan, ikut berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan, karyawan, harus jelas dan ditetapkan secara ideal, dan harus sesuai dengan kemampuan Penggunaan waktu secara efektif.
2. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan faktor disiplin karyawan, karena pimpinan dijadikan panutan oleh bawahannya.
3. Balas jasa, ikut mempengaruhi faktor disiplin kerja, karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yaitu selalu ingin diperlakukan adil terhadap sesama.
5. Waskat, merupakan tindakan paling efektif dalam mewujudkan karyawan.
6. Sanksi hukuman, berperan penting dalam kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan pimpinan, dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
8. Hubungan yang harmonis, karyawan yang harmonis akan menciptakan disiplin kerja.

3. KEMAMPUAN KERJA

Kemampuan dibentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, karyawan harus memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menyelesaikan tugasnya. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi maka pekerjaan yang dihasilkan akan tercapai dengan baik dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Robbins & Judge, (2015:57) menjelaskan bahwa “kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugasnya”. Kemampuan kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Kesanggupan kerja, suatu kondisi dimana karyawan mampu

melaksanakan pekerjaannya sesuai waktu yang diberikan perusahaan

2. Pendidikan, kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memusatkan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
3. Masa kerja, lamanya waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan saat bekerja pada perusahaan.

4. PENGALAMAN KERJA

Menurut Marwansyah (2014:135) mengungkapkan bahwa “pengalaman kerja adalah bentuk keahlian wawasan yang dimiliki seseorang karyawan untuk memikul tanggung jawab dari pekerjaannya”. maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kecakapan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan atau dibebankan terhadap dirinya yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut Foster (2011:56) indikator yang menentukan

pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu/Masa kerja, Ukuran tersebut telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, melihat karyawan menguasai suatu pelaksanaan dalam aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

5. KINERJA KARYAWAN

Menurut Afandi (2018:83) "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika". maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam mencapai target-target pekerjaan, dimana target kerja

tersebut telah diselesaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu.

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, banyaknya hasil kerja yang dikerjakan tepat waktu. Dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.
2. Kualitas hasil kerja, segala bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dinyatakan dalam bentuk angka atau lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, dalam pelaksanaan tugas harus bijaksana dalam menghemat biaya dan penggunaan sumber daya.
4. Inisiatif, kemampuan dalam memutuskan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya ia kerjakan terhadap sekitarnya, tetap bergerak meskipun keadaan terasa sulit.
5. Ketelitian, Teliti dalam hasil pengukuran kerja, apakah kerja tersebut sudah sesuai yang diharapkan atau belum.
6. Kejujuran, Dalam melakukan sebuah pekerjaan diharapkan untuk melakukan kejujuran, karena

kejujuran merupakan hal yang penting dan tidak semua orang dapat melakukan pekerjaan dengan jujur.

7. Kepemimpinan, pimpinan memberikan contoh terhadap karyawan dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan.
8. Kreativitas, Memiliki kreativitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

HIPOTESIS

1. H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian QC)
2. H2 :Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian QC).
3. H3 :Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian QC).
4. H4: Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian QC).

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Satriagraha Sempurna yang berlokasi di Jl. Raya Ponokawan No.27, Kanigoro, Keboharan, Kec. Krian, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April-Mei 2022.

2. Jenis dan sumber data

1. Data Primer

“Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri secara langsung dari obyek penelitian (Sugiyono 2018:456). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner.

¹⁵ Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian QC).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan dari sumber lain oleh peneliti yang berupa buku, diagram, grafik atau tabel. Dalam penelitian ini data sekunder yang telah di

dapatkan digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen disiplin kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 117) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Sugiyono (2018: 118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika dalam populasi tersebut besar tidak akan memungkinkan peneliti untuk mempelajari keseluruhan populasi tersebut dari kendala yang dihadapi”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling dikarenakan jumlah populasi pada bagian QC PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo sebanyak 32 karyawan.

4. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2018: 38) “Variabel adalah suatu hal yang berbentuk

apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut”, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini ada 2, yaitu:

1. Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi dan yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada objek yang akan diteliti.
2. Variabel Independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52) “Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur validitas atau reliabilitas suatu kuesioner”. jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka *instrument* itu dianggap positif atau valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka *instrument* dianggap tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai Sig.
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,651	0,349	0,000
	X1.2	0,652		0,000
	X1.3	0,648		0,000
	X1.4	0,474		0,006
	X1.5	0,586		0,000
	X1.6	0,687		0,000
	X1.7	0,583		0,000
	X1.8	0,549		0,001
Kemampuan Kerja (X ₂)	X2.1	0,769	0,349	0,000
	X2.2	0,858		0,000
	X2.3	0,662		0,000
Pengalaman Kerja (X ₃)	X3.1	0,667	0,349	0,000
	X3.2	0,867		0,000
Kinerja Karyawan (Y)	X4.3	0,827	0,349	0,000
	Y1.1	0,402		0,022
	Y1.2	0,583		0,000
	Y1.3	0,690		0,000
	Y1.4	0,718		0,000
	Y1.5	0,536		0,002
	Y1.6	0,445		0,011
	Y1.7	0,410		0,020
	Y1.8	0,583	0,000	

Sumber: Data SPSS Uji Validitas (2022)

Dilihat pada Tabel 1. menunjukkan bahwa kuesioner

valid pada taraf signifikansi 5% karena nilai r_{hitung} untuk masing-masing perangkat lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 5%.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Reliabilitas ditunjukkan dengan angka yang disebut koefisien reliabilitas, yang dihitung berdasarkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* (α).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Dimensi	Nilai Alpha Cronbach	Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,749		Reliabel
Kemampuan Kerjai (X ₂)	0,648		Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₃)	0,676	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,667		Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas (2022)

Dilihat dari Tabel 2. menunjukkan bahwa, hasil dari pengukuran kuisisioner telah reliebel, karena setiap item dimensi memilikil nilai *Alpha Cronbach* 0,60 yang memenuhi dan dapat dikatakan reliebel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103) menyatakan bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai (VIF) dan *tolerance*.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,759	1,318	Tidak terdapat multikolinieritas
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,681	1,469	
Pengalaman Kerja (X ₃)	0,692	1,446	

Sumber: Data SPSS Uji Multikolinieritas (2022)

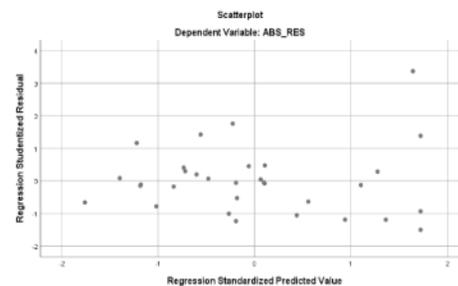
Dari tabel 3. diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) memiliki Nilai *Tolerance* 0,759 dengan VIF 1,318, Pada penelitian ini Kemampuan Kerja (X₂) memiliki Nilai *Tolerance* 0,681 dengan VIF 1,469. Pada penelitian ini Pengalaman Kerja (X₃) memiliki Nilai *Tolerance* 0,692 dengan VIF 1,446. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa VIF tidak melebihi 10 dari nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (scatterplot) dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2016:138).

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS Uji Heterokedastisitas (2022)

Dari gambar 1. hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di bagian atas maupun di bagian bawah pada angka 0 pada sumbu Y.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Sebelumnya). Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi, Ghozali (2016: 108).

Tabel 5. Uji Autokorelasi – Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.489 ^a	.240	.158	2.96861	2.1749 ^a

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Uji Autokorelasi (2022)

Dari tabel 5. diatas menunjukkan bahwa Hasil dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai DW sebesar 2,174 terletak diantara nilai du dan $(4-dU)$ yaitu sebesar $dU < D-W < 4-dU$: $1,2437 < 2,174 < 2,3495$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

5. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) “uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki

distribusi normal atau tidak”.⁴ Dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov. Dengan kriteria: Jika signifikansi perhitungan data (Sig) > 5% maka data berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82131301
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.050
	Negative	-.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.926

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas (2022)

Dari tabel 6. hasil dari pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bagian sig. dengan nilai sebesar 0,926, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau telah memenuhi syarat uji normalitas.

Teknik Pengujian Hipotesis

7. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:98) “ujistatistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara ber

sama sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)”.

Bersama- sama terhadap variabel dependen (terikat). Jika nilai probabilitas signifikansi yaitu sebesar $< 0,05$ maka dapat menjelaskan bahwa variabel independen dapat secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 7. Uji Simultan (F)

Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Bebas	Rata-rata Kuadrat	F	F _(0,05;3;29)	Sig.
Regresi	68,627	2	34,314			
Residual	32,248	29	1,112	30,857	2,95	0,000
Total	100,875	31				

Sumber: Data SPSS Uji Simultan (2022)

Tabel 7. menunjukkan bahwa model persamaan ini memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi disiplin kerja (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan pengalaman kerja X₃ merupakan penjelas yang signifikan terhadap

8. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik atau uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X₁), (X₂), (X₃) secara parsial atau individual dalam menerangkan variabel dependen (Y) menurut (Ghozali, 2016:98). Pengambilan keputusan dalam uji t dengan membandingkan nilai dan dengan tingkat signifikan 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig. $< 0,05$ maka H₀ ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig. $> 0,05$ maka H₀ diterima.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Koefisien	t	t _(0,025;29)	Signifikansi
Disiplin Kerja (X ₁)	0,105	7,050		0,000
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,159	2,847	2,045	0,008
Pengalaman Kerja (X ₃)	0,153	2,269		0,031

Sumber: Data SPSS Uji Parsial (2022)

Pada tabel 8. dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai t_{hitung} yang lebih dari nilai $t_{(0,025;29)}$ sebesar 2,045, dan masing-masing nilai signifikansi bernilai kurang dari taraf signifikansi sebesar 5%. Dengan demikian, H₀ ditolak yang berarti bahwa variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh si

gnifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Analisis Data

16

9. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:96)

“model regresi dalam penelitian ini adalah berupa persamaan dengan model sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ ”.

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	14.299	6.430
Disiplin Kerja	.737	.105
Kemampuan Kerja	.453	.159
Pengalaman Kerja	.346	.153

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Uji Regresi Linier Beranda

Dari tabel 9.

menunjukkan bahwa model dugaan yang terbentuk adalah $Y = 14.299 + 0,737X_1 + 0,453X_2 + 0,346X_3 + e$.

10. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 10. Koefisien Dererminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.658	2.96861

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²)

adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabilitas dari variabel terikat.

Tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan bahwa model dari faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan memiliki nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0,658, yang dapat diartikan bahwa disiplin kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja dapat menjelaskan variabilitas dari kinerja karyawan sebesar 65,8% dan sisanya 34,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja t

erhadap Kinerja Karyawan PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian *QC*) yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil Uji *t* yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian *QC*) sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
2. Dari hasil Uji *t* yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian *QC*) sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
3. Dari hasil Uji *t* yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian *QC*) sehingga

hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.

4. Hasil Disiplin Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Satriagraha Sempurna Krian Sidoarjo (Studi pada bagian *QC*) sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Divianto. 2010. *Pengaruh faktor – faktor intellectual capital (human capital, structural capital, dan customer capital) Terhadap Business Performance*. Edisi keempat. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis.
- Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Foster. (2011). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerjemah: Ramlan. Jakarta: PPM.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.

Ghozali, Imam. (2016). "*Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS*"

Hasibuan, 2018, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA, CV.

Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATRIAGRAHA SEMPURNA KRIAN SIDOARJO (STUDI PADA BAGIAN QC)

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Budi Susanto, Nursamsu Nursamsu. "PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN CITRA DESTINASI TERHADAP MINAT BERKUNJUNG KEMBALI DI DESA WISATA SELO PARK NGANJUK", Jurnal Riset Entrepreneurship, 2020
Publication 2%
- 2** wisuda.unissula.ac.id
Internet Source 1%
- 3** repository.iainpurwokerto.ac.id
Internet Source 1%
- 4** repositori.uin-alauddin.ac.id
Internet Source 1%
- 5** 123dok.com
Internet Source 1%
- 6** Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper 1%

7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
8	akuntabilitasuinjkt.wordpress.com Internet Source	1 %
9	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1 %
10	Lia Suprihartini, Dayu Fatira, Dodi Dermawan. "Pengaruh Komunikasi Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisma Graha Tanjungpinang", Bahtera Inovasi, 2021 Publication	1 %
11	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
12	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
14	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	<1 %
15	pt.slideshare.net Internet Source	<1 %
16	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On