

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Objek Penelitian

##### 1. Profil PT. Darmasindo Inti Karet

PT Darmasindo Inti Karet merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet. Perusahaan ini juga merupakan salah satu eksportir karet yang ada di Tebing Tinggi dengan no. Izin Industri/Usaha: S9/126/02.17/SIUP/V/1999-PP.PT. Darmasindo Inti Karet berdiri pada tahun 1955 sampai sekarang. Perusahaan ini beralamat di Jl. Ir. H. Djuanda. Kec. Bajenis, kotamadya Tebing Tinggi. Pabrik crumb rubber PT. Darmasindo Inti Karet untuk pertama kalinya bernama PT. Darmex yang dipimpin oleh Suryadarmadi, kemudian pada tahun 2009 terjadi pergantian nama menjadi PT. Darmasindo Inti Karet yang dipimpin oleh A. Y. Simanjuntak, Herwan Weton dkk. Pergantian nama tersebut dikarenakan pergantian kepemilikan saham perusahaan kantor PT. Darmasindo Inti Karet terletak di Jl. Bukit Barisan Dalam No. 5, Medan.

##### 2. Logo PT. Darmasindo Inti Karet

Logo bagi suatu perusahaan dapat dijadikan ciri atau identitas. Dengan memiliki logo perusahaan atau instansi akan mudah dikenal relasi atau pun masyarakat.

Adapun logo dari PT. Darmasindo Inti Karet adalah sebagai berikut :



Sumber : PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi (2023)

**Gambar 4.1**  
**Logo Perusahaan**

### **3. Visi dan Misi PT. Darmasindo Inti Karet**

#### **Visi :**

Visi dari PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi adalah untuk menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati pelanggan dan pemasok di dunia.

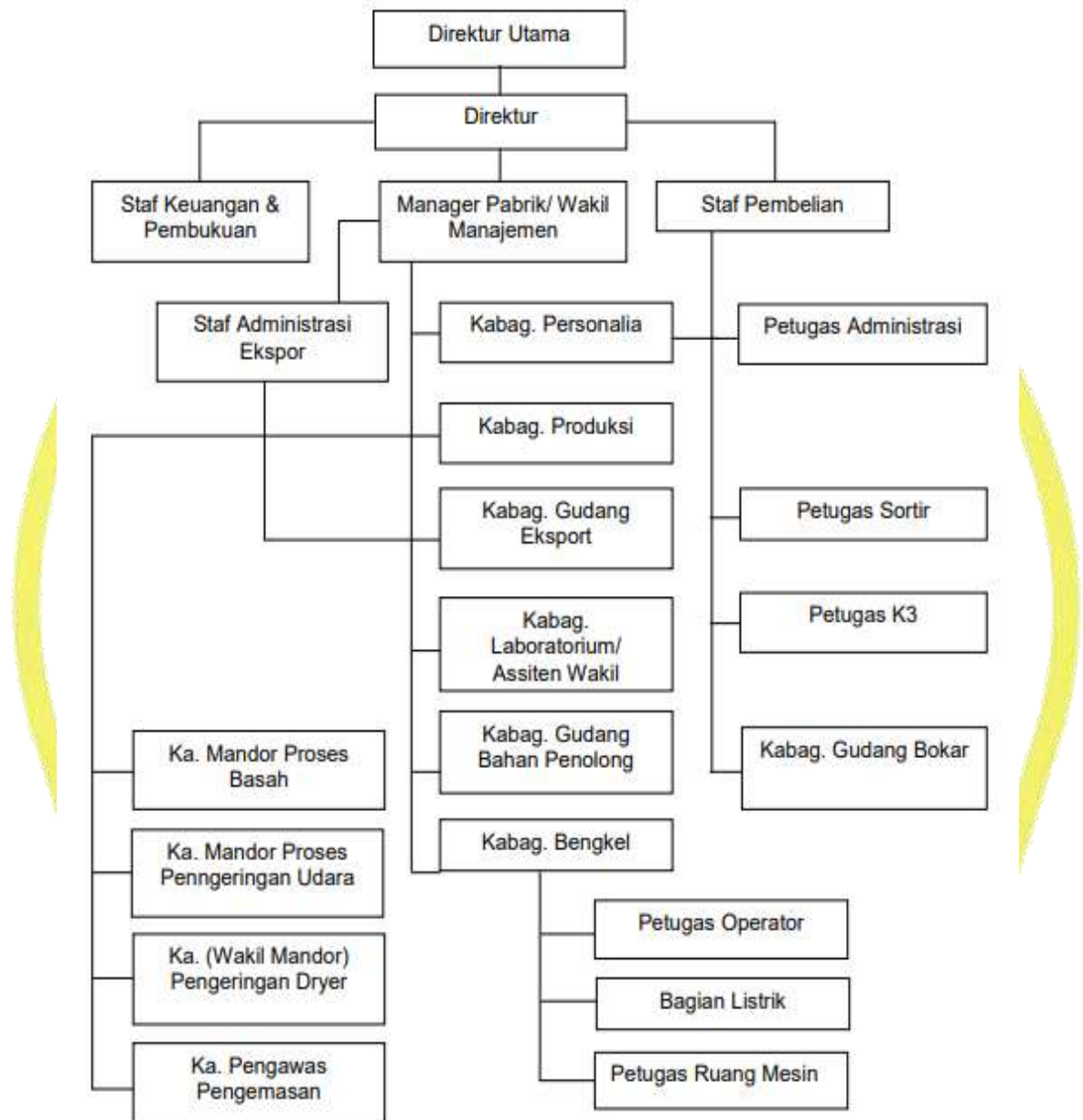
#### **Misi :**

- a. Memenuhi anjuran pemerintah untuk meningkatkan devisa negara di banding non migas
- b. Menyediakan lapangan kerja untuk masyarakat umumnya dan masyarakat yang berada disekitar perusahaan khususnya
- c. Meningkatkan perusahaan besar swasta nasional
- d. Mengadakan perdagangan dengan negara lain dalam bentuk ekspor, yang di ekspor ke negara konsumen seperti Amerika, Cina, dan India.

### **4. Struktur Organisasi PT. Darmasindo Inti Karet**

Struktur organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan untuk memperlihatkan serta menjelaskan posisi dan fungsi orang – orang yang

ada didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Struktur organisasi pada PT. Darmasindo Inti Karet dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini :



Sumber : PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi (2023)

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi**

## 5. Tugas Dan Tanggung Jawab

### a. Direktur Utama PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

#### 1) Tugas / Wewenang

- a) Mengangkat, menunjukan dan memperhentikan wakil manajemen dari salah satu manajemen yang berada dilingkungan PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi.
- b) Menandatangani/ mengesahkan dokumen prosedur sistem mutu dan pedoman mutu yang telah diteliti sebelumnya oleh wakil manajemen.
- c) Menetapkan kebijakan mutu dan sasaran mutu

#### 2) Tanggung jawab

- a) Menyetujui/ menolak dan mengesahkan setiap rencana program kerja agenda kerja dan rapat masalah tinjauan manajemen.
- b) Meninjau/ menyetujui dan menolak setiap terjadi kontrak atau perubahan kontrak.
- c) Menolak/ menyetujui dan mengarahkan jadwal audit mutu internal yang diusulkan oleh wakil manajemen.
- d) Menolak/ menyetujui dan mengesahkan program pelatihan atau menunjuk karyawan yang di anggap mampu untuk mengikuti pelatihan eksternal.

b. Manager Pabrik PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

- a) Melaksanakan evaluasi dan hasilnya harus disampaikan kepada direktur utama melalui koordinasi dengan kepala-kepala bagian yang terkait dan menyimpan hasil laporan produksi.
- b) Menerima dan mengevaluasi laporan statistik dari masing-masing kepala bagian yang digunakan sebagai bahan pembuatan kebijakan mutu produk.

2) Tanggung jawab

- a) Melaksanakan tugas dengan catatan mutu yang masih berlaku, mengumpulkan, menyimpan dan memilih catatan mutu yang telah habis batas waktu yang telah ditentukan.
  - b) Melaksanakan serta mengoreksi dengan kepala bagian yang terkait untuk mencari penyebab ketidaksesuaian dan melakukan tindakan koreksi secara efektif.
- c. Wakil manajemen pabrik PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

- a) Menyusun dan memeriksa lembar dokumen prosedur sistem mutu dan pedoman kepada direktur utama.
- b) Sebelum menandatangani dokumen prosedur sistem mutu, pedoman mutu dan setiap formulir atau format yang digunakan

melakukan pengecekan atau memeriksa dokumen itu kembali.

- c) Meminta kepada kepala bagian terkait untuk melaporkan pelaksanaan tugasnya di bidang masing-masing untuk diserahkan dan ditulis dalam tinjauan manajemen.

2) Tanggung jawab

- a) Merencanakan audit mutu internal menolak meninjau lanjut yang sebelum diselesaikan dan mencatat hasil laporan auditor internal yang melakukan koreksi.
- b) Mengkoordinir, menyusun dan melaksanakan laporan pelatihan yang telah disahkan oleh direktur utama dan ikut memantau pelaksanaan pelatihan.
- c) Melaporkan kinerja penerapan sistem mutu kepada Direktur.
- d. Kepala bagian produksi PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

- a) Bertanggung jawab menyukseskan dan mensosialisasikan kebijakan sistem manajemen mutu untuk SNI ISO 9001-2008 dengan memimpin kepala bagian atau mandor terkait melaksanakan fungsi masing-masing.
- b) Menyusun rencana produksi SIR sesuai dengan kontrak penjualan mulai dari komposisi bahan oleh karet, pengendalian proses hingga produksi SIR siap diekspor.

- c) Meninjau lanjuti setiap laporan yang ditemukan dalam internl audit dengan mencari penyebab ketidaksesuaian serta melakukan tindakan koreksi secara efektif.

2) Tanggung jawab

Memonitoring kelayakan pemakaian peralatan/ mesin produksi dan bekerja sama dengan melaporkan kepala bagian bengkel dalam hal perawatan/ perbaikan terhadap mesin-mesin yang terkait.

e. Kepala bagian laboratorium PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

- a) Melaksanakan tugasnya menganalisa mutu bahan baku, blanket dalam proses dan karet produk akhir.
- b) Membuat jadwal permohonan kalibrasi eksternal / internal terhadap semua alat inpeksi dan pengujian yang terkait.

2) Tanggung jawab

Menerbitkan sertifikat mutu untuk keperluan ekspor.

f. Asisten bagian laboratorium PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

Turut serta merencanakan audit mutu internal dan menindak lanjuti untuk dilakukan tindakan koreksi.

2) Tanggung jawab

Menyusun dan memeriksa lembar prosedur sistem mutu intruksi

kerja lengkap dengan format-format terkait dan menandatangani dokumen prosedur sistem mutu dan intruksi kerja terkait.

g. Kepala gudang ekspor PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

Menjaga kebersihan lingkungan yang dapat berpengaruh terhadap hasil produksi SIR.

2) Tanggung jawab

Memberi status terhadap produk SIR yang telah diuji sesuai dengan mutu, nomor kontrak, nama pembeli dan negara tujuan.

h. Kepala Bagian gudang bahan penolong PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1) Tugas dan wewenang

a) Menerima bahan untuk keperluan produksi seperti : kayu, engsel, paku dan lain-lain.

b) Memilih kayu yang layak dipakai dan tak layak dipakai

2) Tanggung jawab

a) Menerima dan mengontrol bahan penolong yang sudah dibeli agar tidak terjadi kekurangan, kerusakan dilakukan

penempatan, penyimpanan yang baik dengan membuat kartu stok.



b) Menyerahkan kepada yang bersangkutan bahan penolong yang membutuhkan.

i. Kepala bagian bengkel PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

a) Berperan mensosialisasikan kebijakan mutu dalam hal manajemen perawatan dan perbaikan.

b) Mengatur setiap personal perbengkelan sesuai dengan kemampuan/ keahlian yang dibutuhkan.

c) Membuat jadwal program pelatihan internal atau eksternal terhadap karyawan teknisi yang baru masuk kerja dan juga bagi karyawan teknisi yang ingin menambahkan ilmu perbengkelan.

2) Tanggung jawab

Melakukan perbaikan terhadap mesin yang sudah tidak layak digunakan sesuai dengan permintaan dari kepala bagian produksi atau personal terkait.

j. Kepala bagian personalia PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

a) Mengatur setiap personalia yang akan melakukan tugas untuk mendapat pelatihan yang akan diberikan pada bagian masing-masing.

- b) Menghadiri penyukuan pembentukan unit pelatihan dan produktifitas di perusahaan yang diadakan oleh Kanwil Depnaker Provinsi Sumatera Utara.

2) Tanggung jawab

- a) Menerima karyawan baru sesuai dengan kebutuhan kegiatan proses produksi dari perusahaan.
- b) Menyelesaikan masalah yang timbul dalam perusahaan dan sekaligus mengambil karyawan tersebut akan dipakai atau diberhentikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

k. Wakil bagian personalia PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

Turut serta melaksanakan audit mutu internal dan menindak lanjuti untuk dilakukan tindakan koreksi.

2) Tanggung jawab.

Menyukseskan sistem mutu dengan membantu menyusun memeriksa lembar prosedur sistem mutu, intruksi kerja lengkap dengan format terkait dan menandatangani dokumen prosedur sistem mutu dan intruksi mutu dan intruksi kerja terkait.

l. Kepala bagian gudang basah dan timbang Kepala bagian gudang

basah dan timbang PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

## 1) Tugas dan wewenang

- a) Hanya menimbang bokar berstatus diterima
- b) Menepatkan bokar sesuai dengan mutu yang telah ditentukan lokasinya.
- c) Melakukan penyerahan bokar kepada kepala bagian produksi.

## 2) Tanggung jawab

Menerima dan menimbang karet dari pedagang karet yang sudah disortir.

## m. Mandor proses basah PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

## 1) Tugas dan wewenang

- a) Mengamati pengambilan komposisi bahan baku oleh operator loeder dan karyawan harian.
- b) Mengamati karet hasil cacahan dari breker dan hemmermil hingga pencampuran di bak ulat.
- c) Mengamati hasil gilingan dan untuk penimbangan hasil karet gilingan dibantu oleh seorang wakil mandor.
- d) Mengamati susunan karet blenket sesuai dengan posisi kamar ampaian yang telah ditentukan oleh kepala bagian produksi.

## 2) Tanggung jawab

Menyetel celah roll gilingan sesuai urutan crepper.

n. Mandor pengeringan udara PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Tugas dan wewenang

Menempatkan karet blanket yang diturunkan kelokasi cutter dan diserahkan kepada wakil mandor seksi pengeringan dryer

2) Tanggung jawab.

- a) Mengawasi penurunan karet blanket sesuai kebutuhan.
- b) Kebersihan lingkungan ampaiian seperti sisa potongan kecil blanket, kerta dan lain-lain.

o. Wakil mandor pengeringan dryer PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1) Tugas dan wewenang

- a) Pengawasan terhadap butiran karet hasil cutter dan kontrol kebersihan air bak cutter.
- b) Pengawasan terhadap volume pengisian karet ke *trolley* tidak melampaui batas bak *trolley* ataupun kurang dari semestinya.
- c) Memeriksa kesempurnaan masakanya karet
- d) Melakukan penyerahan karet masak kepada pengawas pengawasan

2) Tanggung jawab

- a) Memeriksa kebersihan bak *trolley* sebelum diisi karet
- b) Pengawasan terhadap karet masakanya hanya boleh di bongkar

setelah dingin.

- c) Mengemas bal karet sesuai standarnisasinya dengan kantong plastik yang ada lambang prosedur.
- d) Memberi arahan kepada karyawan isi peti dengan susunann bal sesuai dengan permintaan masing-masing pelanggan.

p. Pengawasan pengemasan PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi

1) Tugas dan wewenang

Melakukan inspeksi akhir terhadap karet remah mengenai kebersihan, berat kilo dan kondisi bale yang telah diproses.

2) Tanggung jawab

- a) Menerima dan memeriksa kelayakan karet masak untuk dikemas.
- b) Penyerahan karet siap kemas kepada gudang ekspor.

## **B. Deskripsi Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan terhadap 40 responden yaitu karyawan bagian produksi pada PT Darmasindo Inti Karet. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia pada karyawan bagian produksi pada PT Darmasindo Inti Karet sebagai berikut :

### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	29	72,50
Perempuan	11	27,50
Total	40	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden didominasi oleh laki-laki, dengan perolehan persentase sebesar 72,50%. Sedangkan responden perempuan memiliki jumlah persentase sebesar 27,50%. Pada penelitian ini dapat diketahui, bahwa laki-laki memiliki stamina yang kuat dan cocok, karena sifat pekerjaan yang kasar dan dapat mengurus tenaga.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
19 - 25 Tahun	5	12,50
26 - 30 Tahun	10	25,00
31 - 35 Tahun	18	45,00
> 36 Tahun	7	17,50
Total	40	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden penelitian ini berusia antara 31 - 35 Tahun dengan persentase sebesar 45%, sedangkan usia 26 - 30 Tahun sebesar 25%, kemudian usia > 36 Tahun sebesar 18% dan usia 19 - 25 Tahun sebesar 13%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada bagian produksi PT Darmasindo Inti Karet mayoritas

berusia 31 - 35 Tahun karena pada usia tersebut, karyawan cenderung lebih produktif dalam bekerja.

### C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	1	2,50%	9	22,50%	15	37,50%	15	37,50%	4,10
2	-	-	2	5,00%	13	32,50%	15	37,50%	10	25,00%	3,83
3	-	-	-	-	4	10,00%	22	55,00%	14	35,00%	4,25
4	-	-	2	5,00%	13	32,50%	14	35,00%	11	27,50%	3,85
5	-	-	-	-	4	10,00%	18	45,00%	18	45,00%	4,35
<b>Mean Kinerja Karyawan (Y)</b>											<b>4,08</b>

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase (37,50%), 15 orang menjawab setuju (37,50%), 9 orang menjawab Kurang Setuju (22,50%), 1 orang yang menjawab tidak setuju (2,50%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,10 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju

bahwa karyawan merasa bahwa kualitas produk atau layanan yang kami hasilkan secara konsisten memenuhi harapan pelanggan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (25,00%), 15 orang menjawab setuju (37,50%), 13 orang menjawab kurang setuju (32,50%), 2 orang yang menjawab tidak setuju (5,00%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,83 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (35,00%), 22 orang menjawab setuju (55,00%), 4 orang menjawab kurang setuju (10,00%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,25 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan merasa bahwa perusahaan kami memiliki kebijakan yang mendukung pengelolaan waktu yang efisien.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (27,50%), 14 orang menjawab setuju (35,00%), 13 orang menjawab kurang setuju (32,50%), 2 orang yang menjawab tidak setuju (5,00%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,85



sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan merasa bahwa perusahaan kami mendorong kolaborasi dan kerjasama antar tim dan departemen.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (45,00%), 18 orang menjawab setuju (45,00%), 4 orang menjawab kurang setuju (10,00%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,35 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan merasa bahwa aturan yang ada di perusahaan kami membantu dalam menjaga keteraturan dan efisiensi kerja.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan yang tersaji pada Tabel 4.3, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan tiap item pernyataan kinerja karyawan 1-5. Dari hasil dapat dilihat responden beranggapan bahwa karyawan merasa bahwa aturan yang ada di perusahaan kami membantu dalam menjaga keteraturan dan efisiensi kerja.

## **2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel disiplin kerja (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	1	2,50%	7	17,50%	15	37,50%	17	42,50%	4,20
2	-	-	1	2,50%	14	35,00%	11	27,50%	14	35,00%	3,95
3	-	-	-	-	8	20,00%	15	37,50%	17	42,50%	4,23
4	-	-	1	2,50%	7	17,50%	16	40,00%	16	40,00%	4,18
5	-	-	-	-	7	17,50%	18	45,00%	15	37,50%	4,20
<b>Mean Disiplin Kerja (X1)</b>											<b>4,15</b>

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase (42,50%), 15 orang menjawab setuju (37,50%), 7 orang menjawab kurang setuju (17,50%), 1 orang yang menjawab tidak setuju (2,50%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,20 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa karyawan memenuhi kehadiran dengan baik.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (35,00%), 11 orang menjawab setuju (27,50%), 14 orang menjawab kurang setuju (35,00%), 1 orang yang menjawab tidak setuju (2,50%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,95 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan

perusahaan dan mengikuti aturan yang berlaku pada perusahaan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (42,50%), 15 orang menjawab setuju (37,50%), 8 orang menjawab kurang setuju (20,00%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,23 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan menjalankan pekerjaan sesuai perintah dan ketentuan dari atasan.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (40,00%), 16 orang menjawab setuju (40,00%), 7 orang menjawab kurang setuju (17,50%), 1 orang yang menjawab tidak setuju (2,50%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,18 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (37,50%), 18 orang menjawab setuju (45,00%), 7 orang menjawab kurang setuju (17,50%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,20 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan mampu memenuhi tanggung jawab saya kepada perusahaan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel disiplin kerja yang tersaji pada Tabel 4.4, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan tiap item pernyataan disiplin kerja 1-5. Dari hasil dapat dilihat responden beranggapan bahwa karyawan menjalankan pekerjaan sesuai perintah dan ketentuan dari atasan.

### 3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel pengalaman kerja (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	4	10,00%	16	40,00%	20	50,00%	4,40
2	-	-	-	-	12	30,00%	17	42,50%	11	27,50%	3,98
3	-	-	-	-	5	12,50%	21	52,50%	14	35,00%	4,23
<b>Mean Pengalaman Kerja (X2)</b>											<b>4,20</b>

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase (50,00%), 16 orang menjawab setuju (40,00%), 4 orang menjawab kurang setuju (10,00%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,40 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa lama waktu karyawan bekerja diperusahaan ini memudahkan karyawan dalam bekerja.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 11 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (27,50%), 17 orang menjawab setuju (42,50%), 12 orang menjawab kurang setuju (30,00%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,98 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (35,00%), 21 orang menjawab setuju (52,50%), 5 orang menjawab kurang setuju (12,50%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,23 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel pengalaman kerja yang tersaji pada Tabel 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan tiap item pernyataan pengalaman kerja 1-3. Dari hasil dapat dilihat responden beranggapan bahwa lama waktu karyawan bekerja di perusahaan ini memudahkan karyawan dalam bekerja.

#### **4. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)**

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel

kompensasi non finansial (X3) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Item Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)**

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	9	22,50%	21	52,50%	10	25,00%	4,03
2	-	-	2	5,00%	6	15,00%	12	30,00%	20	50,00%	4,25
3	-	-	-	-	4	10,00%	27	67,50%	9	22,50%	4,13
<b>Mean Kompensasi Non Finansial (X3)</b>											<b>4,13</b>

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase (25,00%), 21 orang menjawab setuju (52,50%), 9 orang menjawab kurang setuju (22,50%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,03 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju bahwa program kesehatan dan kesejahteraan yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (50,00%), 12 orang menjawab setuju (30,00%), 6 orang menjawab kurang setuju (15,00%), 2 orang menjawab tidak setuju (5,00%), tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,25 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan cuti kerja sesuai dengan yang karyawan harapkan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 40 responden sebanyak

9 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (22,50%), 27 orang menjawab setuju (67,50%), 4 orang menjawab kurang setuju (10,00%), tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,13 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju bahwa karyawan merasa puas dengan kegiatan sosial dan rekreasi yang disediakan oleh perusahaan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kompensasi non finansial yang tersaji pada Tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan tiap item pernyataan kompensasi non finansial 1-3. Dari hasil dapat dilihat responden beranggapan bahwa karyawan mendapatkan cuti kerja sesuai dengan yang karyawan harapkan.

#### **D. Analisis Data**

##### **1. Uji Instrumen**

###### **a. Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan *SPSS versi 25.00* dengan kriteria berdasarkan nilai  $r$  hitung sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $- r \text{ hitung} < - r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $- r \text{ hitung} > - r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka  $df = 30 - k = 27$ , dengan  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,367 (Ghozali,

2016), selanjutnya nilai  $r$  hitung akan dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel seperti dalam tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,573	0,367	Valid
2	0,513	0,367	Valid
3	0,534	0,367	Valid
4	0,811	0,367	Valid
5	0,637	0,367	Valid
<b>Variabel Disiplin Kerja (X1)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,631	0,367	Valid
2	0,737	0,367	Valid
3	0,663	0,367	Valid
4	0,560	0,367	Valid
5	0,465	0,367	Valid
<b>Variabel Pengalaman Kerja (X2)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,786	0,367	Valid
2	0,796	0,367	Valid
3	0,530	0,367	Valid
<b>Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Validitas</b>
1	0,566	0,367	Valid
2	0,757	0,367	Valid
3	0,591	0,367	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel kinerja karyawan (Y), variabel disiplin kerja (X1), variabel pengalaman kerja (X2) maupun variabel kompensasi non finansial (X3) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.



## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SPSS 25.00* diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,741	0,6	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja (X1)	0,741	0,6	Reliabel
Variabel Pengalaman Kerja (X2)	0,778	0,6	Reliabel
Variabel Kompensasi Non Finansial (X3)	0,727	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

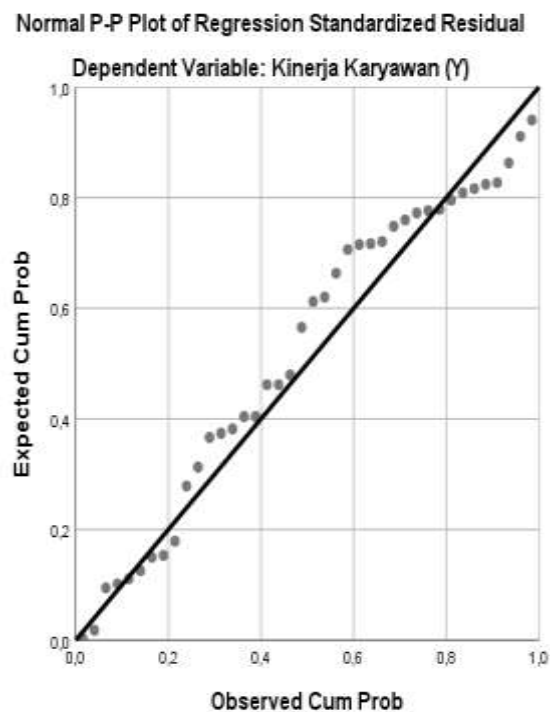
## 2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program *SPSS 25,00* yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

(Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

**Gambar 4.3**  
**Normal P Plot**

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya

(Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,66106424	
Most Extreme Differences	Absolute	,139	
	Positive	,088	
	Negative	-,139	
Test Statistic		,139	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,391 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,378
		Upper Bound	,404

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,391 dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau

*variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	,672	1,488
	Pengalaman Kerja (X2)	,772	1,295
	Kompensasi Non Finansial (X3)	,854	1,171

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,672, variabel pengalaman kerja sebesar 0,772, variabel kompensasi non finansial 0,854 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel disiplin kerja sebesar 1,488, variabel pengalaman kerja sebesar 1,295 dan variabel kompensasi non finansial 1,171 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016;138). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,802	1,721		1,047	,302
	Disiplin Kerja (X1)	,099	,073	,260	1,348	,186
	Pengalaman Kerja (X2)	-,024	,120	-,035	-,197	,845
	Kompensasi Non Finansial (X3)	-,178	,099	-,309	-1,805	,079

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,186, pengalaman kerja sebesar 0,845 dan kompensasi non finansial sebesar 0,079 dimana ketiganya lebih besar dan 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### 3. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	,148	3,170	
	Disiplin Kerja (X1)	,379	,135	,384
	Pengalaman Kerja (X2)	,527	,220	,305
	Kompensasi Non Finansial (X3)	,462	,182	,308

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$ , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 0,148 + 0,379X_1 + 0,527 X_2 + 0,462X_3$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 0,148 menunjukkan besarnya variabel kinerja karyawan jika variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi non finansial sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,379 menunjukkan besarnya peranan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel pengalaman kerja dan kompensasi non finansial konstan. Artinya apabila faktor variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,379 satuan nilai dengan asumsi variabel pengalaman kerja dan kompensasi non finansial konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,527 menunjukkan besarnya peranan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kompensasi non finansial konstan. Artinya apabila faktor variabel pengalaman kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,527 satuan nilai dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kompensasi non finansial konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial ( $b_3$ ) sebesar 0,462 menunjukkan besarnya peranan variabel kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja konstan. Artinya apabila faktor

variabel kompensasi non finansial meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,462 satuan nilai dengan asumsi variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja konstan.

#### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	,547	,509	1,72889

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X3), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,509 atau 50,9%. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja,



pengalaman kerja dan kompensasi non finansial dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 50,9%, sisanya sebesar 49,1% (100% - 50,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan lainnya.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Uji Parsial (t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,148	3,170		,047	,963
Disiplin Kerja (X1)	,379	,135	,384	2,804	,008
Pengalaman Kerja (X2)	,527	,220	,305	2,391	,022
Kompensasi Non Finansial (X3)	,462	,182	,308	2,536	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

#### a. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,804 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 37$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (2,804)  $>$   $t_{tabel}$  (2,026), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,008 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Ananda, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji Hipotesis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,391 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%;  $n-k = 37$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (2,391)  $>$   $t_{tabel}$  (2,026), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,022 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla Dwi Afifah, Kusuma Agdhi Rahwana, Arga Sutrisno, (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau Sig.  $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,536 Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $t_{tabel}$  (5%; n-k = 37) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (2,536)  $>$   $t_{tabel}$  (2,026), dan nilai signifikansinya sebesar  $0,016 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel kompensasi non finansial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprillia Ariskha, M. Yamin Siregar, Isnaniah LKS (2020) menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,769	3	43,256	14,472	,000 <sup>b</sup>
	Residual	107,606	36	2,989		
	Total	237,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X3), Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Hipotesis diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. < 0,05$ .
- Hipotesis ditolak jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. > 0,05$ .

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,472 Dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang : k, dk penyebut :  $n-k-1$  (5%; 3; 36) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,87. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (14,47) > F_{tabel} (2,87)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya disiplin kerja, pengalaman kerja, dan

kompensasi non finansial berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan.

## **F. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan kinerja, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

### **1. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Ananda, (2022) dimana hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden, disiplin kerja karyawan PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi sudah baik. Hal itu dapat dibuktikan dari kelima pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian rata-rata responden cenderung memilih setuju dan sangat setuju. Dimana pernyataan bahwa karyawan menjalankan pekerjaan sesuai perintah dan ketentuan dari atasan yang merupakan indikator menduduki mean tertinggi yang artinya karyawan PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi menjalankan pekerjaan sesuai perintah dan

ketentuan dari atasan, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang disiplin cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,379 menunjukkan besarnya peranan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya apabila faktor variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,379 satuan nilai.

## **2. Hubungan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla Dwi Afifah, Kusuma Agdhi Rahwana, Arga Sutrisno, (2022) dimana hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden, pengalaman kerja karyawan PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi sudah baik. Hal itu dapat dibuktikan dari ketiga pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian rata-rata responden cenderung memilih setuju dan sangat setuju. Dimana pernyataan bahwa lama waktu karyawan bekerja di perusahaan ini memudahkan karyawan dalam bekerja yang merupakan indikator menduduki mean tertinggi yang artinya lama waktu

karyawan bekerja di PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi memudahkan karyawan dalam bekerja, dengan begitu kualitas pekerjaan karyawan akan lebih optimal karena waktu pekerjaan yang sesuai hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja dapat diukur dari lama waktu kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan oleh karyawan. Pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang berpengalaman memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas dan mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan. Artinya semakin baik pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,527 menunjukkan besarnya peranan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya apabila faktor variabel pengalaman kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,527 satuan nilai.

### **3. Hubungan Kompensasi Non Finansial Dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprillia Ariskha, M. Yamin Siregar, Isnaniah LKS (2020) dimana hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden, kompensasi non finansial yang diberikan PT. Darmasindo Inti

Karet Tebing Tinggi kepada karyawan sudah baik. Hal itu dapat dibuktikan dari ketiga pernyataan yang dimuat dalam kuesioner penelitian rata-rata responden cenderung memilih setuju dan sangat setuju. Dimana pernyataan bahwa karyawan mendapatkan cuti kerja sesuai dengan yang karyawan harapkan yang merupakan indikator menduduki mean tertinggi yang artinya perusahaan PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi memberikan hak cuti kepada karyawan sesuai dengan harapan karyawan, dengan begitu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal karena kompensasi non finansial berupa cuti yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi Non Finansial adalah segala bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji dan tunjangan finansial seperti jaminan kesehatan, asuransi kesehatan, cuti, waktu fleksibel, kesempatan untuk mengembangkan karir dan sebagainya. Tujuan dari pemberian kompensasi non finansial adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial ( $b_3$ ) sebesar 0,462 menunjukkan besarnya peranan variabel kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya apabila faktor variabel kompensasi non finansial meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,462 satuan nilai.



#### **4. Hubungan Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Non Finansial Secara Simultan Dengan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila karyawan PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan pemberian kompensasi non finansial yang sesuai dengan harapan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang disiplin cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini harus didukung dengan pengalaman kerja yang baik karena karyawan yang berpengalaman memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas dan mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan. Selain itu pemberian kompensasi non finansial yang sesuai dengan harapan karyawan juga perlu diperhatikan apabila karyawan menerima kompensasi non finansial yang sesuai seperti jaminan kesehatan, asuransi kesehatan, cuti, waktu fleksibel, kesempatan untuk mengembangkan karir dan sebagainya maka akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan perusahaan.

