

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
Mahmud Yunus Setiawan, Tri Murwaningsih dan Jumiyanto Widodo*

*Pendidikan Ekonomi-BKK Adinistrasi Perkantoran, FKIP Universitas Sebelas Maret
Surakarta, 57126, Indonesia
myuters@gmail.com

Abstract: The objectives of this research are to investigate: (1) whether there is an effect of the work discipline on the work achievement of employees; (2) whether there is an effect of the work experience on the work achievement of employees; and (3) whether there is an effect of the work discipline and the work experience on the work achievement of employees. This research used the quantitative survey method. Its population was all of the employees as many as 76 persons of AJB Bumi Putra 1912 of the Group Insurance Branch Office of Surakarta. The samples of the research consisted of 44 and were taken by using the proportionate random sampling technique. The data of the research were gathered through questionnaire. They were then analyzed by using the multiple regression model of analysis.

The results of the research are as follows: 1) There is a significant effect of the work experience on the work achievement of the employees of the company as indicated by the value of correlation coefficient calculation = 0.521 which is greater than the value of $r_{table} = 0.297$ at the significance level of 5%. 2) There is a significant effect of the work discipline on the work achievement of the employees of the company as shown by the value of correlation coefficient calculation = 0.467 which is greater than the value of $r_{table} = 0.297$ at the significance level of 5%. 3) There is a simultaneously significant effect of the work experience and the work discipline on the work achievement of the employees of the company as signified by the value of $F_{count} = 14.435$ which is greater than that of $F_{table} = 3.23$ at the significance level of 5%.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dibandingkan dengan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap karyawan. Peranan manajer sangat besar dalam melakukan motivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan perusahaan. Semua kebutuhan individu dalam organisasi harus dapat dipenuhi dalam hubungan organisasi bila mana organisasi tersebut ingin berhasil mendorong karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi dan tujuan anggotanya. Motivasi karyawan timbul karena dua faktor yaitu faktor individual dan faktor organisasi. Handoko (2000:56) mengemukakan bahwa kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internal.

Upaya perusahaan dalam membentuk karyawan yang berkualitas dan memiliki keunggulan dalam bersaing adalah prestasi kerja, karena dengan melihat prestasi kerja karyawan, pimpinan perusahaan harus mampu memberi motivasi sebagai alat untuk mengendalikan dan mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Peningkatan prestasi kerja karyawan akan memberikan dampak yang positif dalam penyelesaian pekerjaan, oleh sebab itu manajer

harus mempelajari sikap dan perilaku karyawan dalam perusahaan tersebut.

Prestasi kerja sangat kental kaitannya dengan baik buruknya hasil yang dicapai oleh seorang karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan, maka prestasi kerja karyawan tersebut tergolong sangat baik. Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kompensasi, bila kompensasi yang diberikan secara adil, benar dan wajar, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang diberikan berupa finansial ataupun nonfinansial.

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. 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). Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut: 1) Kurangnya pengalaman kerja karyawan akan berdampak pada hasil pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal, 2) Kedisiplinan seorang karyawan yang kurang akan berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan, 3) Kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, 4) Disiplin kerja karyawan yang kurang akan

mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian kuantitatif harus selalu terbuka untuk diuji, objektif, dan terukur. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian survei. Penelitian survey dilakukan pada suatu populasi dalam jumlah besar maupun kecil.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta. Terdiri dari staff keuangan, administrasi, pemasaran, dan agen yang berjumlah 76 orang. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga seluruh karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta yang berjumlah 43 orang. Penetapan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Taro Yamane. Menurut Rakhmat (1998), rumus Taro Yamane digunakan untuk menentukan jumlah minimal sampel yang diperlukan apabila jumlah populasi diketahui (Riduwan, 2009:65).

Adapun rumus Taro Yamane sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d² = presisi yang ditetapkan, misalnya 10 %.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik. Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS 17 for Windows. Adapun langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyusun tabulasi data, yaitu data yang telah diperoleh kemudian disusun ke dalam tabel-tabel untuk memudahkan dalam perhitungan.
2. Uji Persyaratan Analisis
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2008). Apabila data tiap variabel berdistribusi normal, maka statistik parametris dapat digunakan. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 (Dwi Priyatno, 2008).

[Type text]

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

Dimana:

F = koefisien regresi

RJK_{TC} = rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok

RJK_E = rata-rata jumlah kuadrat error

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)}(dk)$$

TC, dk E)

Dimana:

$\alpha = 0,05$

dk TC = derajat kebebasan tuna cocok

dk E = derajat kebebasan error

Kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya data berpola linier

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya data berpola tidak linier

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan SPSS, dengan langkah-langkah sebagai berikut (Umar, 2008):

- 1) Buka program SPSS, klik menu Analyze, kemudian Regression dan pilih Linier.
- 2) Kemudian isi kolom dependent dan kolom independent.
- 3) Klik tombol Statistics, kemudian nonaktifkan pilihan Estimates dan Model fit.
- 4) Aktifkan pilihan Covariance matrix dan Collinierity diagnostics.
- 5) Biarkan bagian lain, kemudian klik tombol Continue.
- 6) Klik OK.

Cara mengatasi terjadinya multikolinieritas dapat diupayakan melalui hal-hal dibawah ini:

- 1) Evaluasi, meneliti apakah pengisian data sudah berlangsung secara efektif atau terdapat kecurangan dan kelemahan lain.
- 2) Menambah jumlah data lagi.

3) Membuang salah satu variabel independen karena data dari dua variabel independent mirip.

4) Menggunakan metode lanjut misalnya regresi Bayesian atau regresi Ridge.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan prestasi kerja (Y). Rumus regresi ganda untuk dua variabel bebas adalah

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana : Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien

regresi

X_1 =

Pengalaman kerja

X_2 = Disiplin

kerja

b. Uji Hipotesis I dan II

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis I dan II dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi sederhana. Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2008), langkah-langkah dalam analisis korelasi sederhana sebagai berikut:

1) Hipotesis

$H_0 : \mu = 0$

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

$H_0 : \mu \neq 0$

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

2) Menghitung koefisien korelasi untuk X_1 dengan Y

$$r_{x_1y} = \frac{n \cdot (\sum X_1 Y) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

3) Menghitung koefisien korelasi untuk X_2 dengan Y

$$r_{x_2y} = \frac{n \cdot (\sum X_2 Y) - (\sum X_2) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{x_1y} = koefisien X_1 dan Y
 r_{x_2y} = koefisien X_2 dan Y
 n = jumlah responden
 X = variabel prediktor
 Y = variabel kriterium

n = jumlah sampel
 F_{hitung} = Nilai F yang
 dihitung

- 4) Menentukan taraf kesalahan (α) yaitu 5 %
 5) Kriteria pengujian

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_0 diterima
 Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka H_a diterima

c. Uji Hipotesis III

Uji hipotesis III dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi ganda. Korelasi ganda bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Menurut Riduwan (2009:139), langkah-langkah dalam mencari signifikansi korelasi ganda adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat H_a dan H_0 dalam bentuk kalimat:

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta Tahun 2013.

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pen pekerjaan dangalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta 2013.

- 2) Rumus korelasi ganda

$$R_{X_1, X_2, Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} - 2(r_{X_1Y})(r_{X_1X_2})}{1 - r^2_{X_1X_2}}}$$

- 3) Menentukan level signifikansi (α) = 0,05
 4) Menguji signifikansi dengan rumus F_{hitung} :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana : R = Nilai Koefisien
 Korelasi Berganda
 k = jumlah variabel
 bebas

5) Kaidah Pengujian

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak
 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

d. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

- 1) Sumbangan relatif X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus Hadi (2001) yaitu:

a) Untuk prediktor X_1 terhadap Y menggunakan rumus:

$$SR\% = \frac{a_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}}$$

b) Untuk prediktor X_2 terhadap Y menggunakan rumus:

$$SR\% = \frac{a_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}}$$

Keterangan:

SR% = Sumbangan relatif

a_1 = Koefisien prediktor X_1

a_2 = Koefisien prediktor X_2

x_1 = Variabel karakteristik

pekerjaan

x_2 = Variabel karakteristik

individu

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

- 2) Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif dapat dihitung dengan menggunakan rumus Hadi (2001) sebagai berikut:

$$SE\%X_1 = SR\%X_1 \times R^2$$

$$SE\%X_2 = SR\%X_2 \times R^2$$

$$SE\%X_1X_2 = SE\%X_1 + SE\%X_2$$

Keterangan :

$SE\%X_1$ = Sumbangan efektif X_1 terhadap Y

$SE\%X_2$ = Sumbangan efektif X_2 terhadap Y

$SE\%X_1X_2$ = Sumbangan efektif X_1 dan X_2 terhadap Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pembahasan

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05. Menurut Prayitno (2008), data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan output hasil perhitungan dengan software SPSS 17 pada tabel 4.9 maka diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu 0,109 untuk Pengalaman Kerja,

0,209 untuk Disiplin Kerja, dan 0,912 untuk Prestasi Kerja. Nilai signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,05$ maka dinyatakan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat prestasi kerja. Uji linearitas menggunakan software SPSS 17. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05 maka kedua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linier. Hasil uji linearitas sebagai berikut

- a. Linieritas antara Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja ($X_1 - Y$) Tabel 4.8 Hasil uji linieritas pengalaman kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas pada tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} *Deviation from linearity* pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 1,194 dan nilai signifikansi sebesar 0,331. Bila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 0,05, maka diperoleh $0,331 > 0,05$. Apabila Nilai F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} diperoleh $1,194 < 4,965$. Kedua variabel bersifat linear apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 linear terhadap Y.

- b. Linearitas Karakteristik Disiplin kerja terhadap prestasi kerja ($X_2 - Y$)

Tabel 4. 9. Hasil Uji Linearitas $X_2 - Y$

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas pada tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} *Deviation from linearity* pengaruh antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja sebesar 0,394 dan nilai signifikansi sebesar 0,940. Bila dikonsultasikan dengan taraf signifikansi 0,05, maka diperoleh $0,940 > 0,05$. Apabila Nilai F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} diperoleh $0,394 < 4,747$. Kedua variabel bersifat linear apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kedua variabel bersifat linear (X_2 linear terhadap Y). (lampiran 11)

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Variance Inflation*

Factor (VIF). Menurut Hair et al dalam Priyatno (2008:156), adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih kecil daripada 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Berdasarkan output pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja sebesar 1,037. Nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen atau antara X_1 dan X_2 tidak terdapat hubungan.

B. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima. Hipotesis diterima bila data yang terkumpul terbukti signifikan setelah dilakukan analisis. Sedangkan hipotesis ditolak apabila hasil analisis data tidak signifikan sehingga tidak dapat membuktikan pernyataan dalam hipotesis. Dalam menguji hipotesis, terdapat beberapa langkah antara lain:

1. Analisis Data
2. Penafsiran Pengujian Hipotesis
3. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Penjabaran langkah-langkah dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Analisis Data

Adapun analisis data yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan prestasi kerja (Y).

Berdasarkan tabel koefisien regresi diatas, maka diperoleh persamaan regresi yaitu: $\hat{Y} = 8,861 + 0,674 X_1 + 0,648 X_2$

Keterangan:

\hat{Y} : Prestasi Kerja
 X_1 : Pengalaman Kerja
 X_2 : Disiplin Kerja

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya konstanta yaitu 8,861 berarti apabila nilai variabel bebas X_1 dan X_2 adalah nol maka nilai Y adalah 8,861. Nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor prestasi kerja akan semakin berkurang.
- 2) Variabel pengalaman kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi

sebesar 0,674. Dapat diartikan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel prestasi kerja. Setiap peningkatan satuan unit variabel pengalaman kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,674 unit.

- 3) Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,648. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Setiap peningkatan satuan unit variabel disiplin kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,648 unit.

Persentase kontribusi antara variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja:

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh angka R Square sebesar 0,385. Artinya 38,5 % prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja.

b. Uji Hipotesis I dan II

1) Uji Hipotesis I

Pengujian hipotesis I menggunakan korelasi sederhana. Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi antara $X_1 - Y$, diketahui bahwa nilai r_{hitung} atau *pearson correlation* antara pengalaman kerja (X_1) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 0,521 dengan signifikansi 0,00044. Sedangkan nilai r_{tabel} untuk $N = 44$ adalah 0,288. Nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} sehingga diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,521 > 0,288$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta.

2) Uji Hipotesis II

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu X_1 dan X_2 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji hipotesis II yaitu uji korelasi antara $X_2 - Y$

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi antara $X_2 - Y$, diketahui bahwa nilai r_{hitung} atau *pearson correlation* antara karakteristik pekerjaan (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,467 dengan signifikansi 0,00144. Sedangkan nilai r_{tabel} untuk $N = 44$ adalah 0,288. Nilai r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} sehingga diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,467 > 0,288$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta.

c. Uji Hipotesis III

Uji hipotesis III dalam penelitian ini menggunakan korelasi ganda atau uji F. Uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17. Nilai F_{hitung} dapat dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom nilai F, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pada tabel uji ANOVA diatas, diketahui nilai F_{hitung} antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 14,435 dengan signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Nilai F tabel untuk $df_1 = 2$ dan $df_2 = 44$ ($47-2-1$) yaitu 3,209. Sehingga $14,435 > 3,209$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

d. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif X_1 dan X_2 terhadap Y

Setelah dilakukan perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Sumbangan relatif X_1 dan X_2 terhadap Y
 - a) Sumbangan relatif pengalaman kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 56,72%
 - b) Sumbangan relatif disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 43,28%.

2) Sumbangan efektif X_1 dan X_2 terhadap Y

- a) Sumbangan efektif pengalaman kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 23,44%.
- b) Sumbangan efektif disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 17,88%.

2. Penafsiran Pengujian Hipotesis

Setelah analisis data selesai dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah penafsiran pengujian hipotesis. Penafsiran pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan garis regresi linear ganda (lampiran 25) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8,861 + 0,674 X_1 + 0,648 X_2$$

Persamaan regresi ganda dalam penelitian ini adalah $Y = 8,861 + 0,674 X_1 + 0,648 X_2$. Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai konstanta yaitu 8,861 memiliki makna jika variabel Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja bernilai nol (0), maka prestasi kerja memiliki nilai sebesar 8,861 satuan.
- 2) Nilai koefisien variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,674. Tanda positif pada koefisien tersebut menunjukkan jika ada kenaikan nilai pada variabel Pengalaman Kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan pada variabel prestasi kerja dan sebaliknya bila terjadi penurunan variabel Pengalaman Kerja juga akan terjadi penurunan pada variabel prestasi kerja. Nilai sebesar 0,674 memiliki makna bila skor Pengalaman Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat pula sebesar 0,674 satuan. Demikian pula sebaliknya bila skor Pengalaman Kerja berkurang sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan berkurang sebesar 0,674 satuan.
- 3) Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,648. Tanda positif pada koefisien tersebut menunjukkan jika ada kenaikan nilai pada variabel Disiplin Kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan pada variabel prestasi kerja dan sebaliknya bila terjadi penurunan variabel Disiplin Kerja juga akan terjadi penurunan pada variabel prestasi kerja. Nilai sebesar 0,648 memiliki makna bila skor Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan

meningkat pula sebesar 0,648 satuan. Demikian pula sebaliknya bila skor Disiplin Kerja berkurang sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan berkurang sebesar 0,648 satuan.

b. Hipotesis I dan II

1) Hipotesis I

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengujian hipotesis menggunakan korelasi sederhana atau uji r yang bertujuan untuk menguji hipotesis secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai r_{hitung} atau pearson correlation (lampiran), untuk variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0,521, dengan taraf signifikansi 0,05, $N = 44$ responden diperoleh r_{tabel} sebesar 0,297. Dengan demikian, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari besarnya sumbangan relatif sebesar 56,72%. dan sumbangan efektif sebesar 23,44%. Nilai sumbangan didapat dari aspek-aspek yang terdapat dalam pengalaman kerja. Apabila aspek-aspek tersebut terlaksana dan mencapai titik maksimal, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2) Hipotesis II

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengujian hipotesis menggunakan korelasi sederhana atau uji r yang bertujuan untuk menguji hipotesis secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai r_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) yaitu 0,467, dengan taraf signifikansi 0,05, $N = 44$ responden diperoleh $r_{tabel} = 0,297$. Dengan demikian, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari besarnya sumbangan relatif sebesar 43,28% dan sumbangan efektif sebesar 17,88%. Nilai sumbangan tersebut didapat dari aspek-aspek yang terdapat dalam disiplin kerja. Apabila aspek-aspek tersebut dapat mencapai titik maksimal, maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3) Hipotesis III

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel *Model Summary*, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,435 dan F_{tabel} sebesar 3,21 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,435 > 3,21$. Berarti dapat ditafsirkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian hipotesis dan penafsiran pengujian hipotesis, langkah selanjutnya adalah membuat kesimpulan pengujian hipotesis. Adapun kesimpulan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis I

Hasil perhitungan uji koefisien korelasi antara Pengalaman Kerja dengan prestasi kerja diperoleh harga r hitung sebesar $0,521 > r$ tabel sebesar $0,297$. Karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerjaterhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka hipotesis alternatif dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerjaterhadap prestasi kerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama BumiPutera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta”, dapat diterima.

b. Hipotesis II

Hasil perhitungan uji koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan prestasi kerja diperoleh harga r hitung sebesar $0,467 > r$ tabel sebesar $0,297$. Karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerjaterhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka hipotesis alternatif dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerjaterhadap prestasi kerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama BumiPutera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta”, dapat diterima.

c. Hipotesis III

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,435. Hasil F hitung

dibandingkan dengan F tabel pada dk pembilang 2 dan dk penyebut 43 dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 3,21. Karena harga F hitung sebesar $14,435 > F$ tabel sebesar 3,21, maka dinyatakan bahwa Hipotesis alternatif diterima dan menolak hipotesis nol. Diterimanya hipotesis alternatif tersebut, menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerjamberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang dinyatakan sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama BumiPutera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta”, dapat diterima kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja karyawan di Kantor Asuransi Jiwa Bersama BumiPutera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar $0,521 > r$ tabel sebesar $0,297$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di Kantor Asuransi Jiwa Bersama BumiPutera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar $0,467 > r$ tabel sebesar $0,297$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di Kantor Asuransi Jiwa Bersama BumiPutera 1912 Kantor Cabang Asuransi Kumpulan Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan F sebesar $14,435 > F$ tabel sebesar 3,23. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima

- 4) Persamaan regresi ganda dalam penelitian ini adalah $Y = 8,861 + 0,674 X_1 + 0,648 X_2$.
- 5) Besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu:
 - a. Sumbangan relatif variabel Pengalaman Kerja terhadap prestasi kerja sebesar 56,72%.
 - b. Sumbangan relatif variabel Disiplin Kerjaterhadap prestasi kerja sebesar 43,28%.
 - c. Sumbangan efektif variabel Pengalaman Kerja terhadap prestasi kerja sebesar 23,44%.
 - d. Sumbangan efektif variabel Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja sebesar 17,88%.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Administrasi Kantor Modern*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwan, Bambang. 2002. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Rivai, Veithal . (2009). *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hadi, Sutrisno. 2009. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Edisi 2*. Jakarta : BPFE
- Manulang. 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bocal, Robert, 2002. *Performance Managemet*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Simamora. 2004. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alurni
- Munir A. S. 1983. *Administrasi Kantor Modern*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [Type text]
- Rivai V. 2004. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hadi, S. (2001). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:CV. Alfabeta.
- Widoyoko, S. E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT.Rineka Sipta
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2001. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT.Rineka Sipta
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Sutrisno Hadi. 2001. *Metode Statistik*. Yogyakarta: Psikologi UGM
- Winarno Surakhmad. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Tarsito