



**ANALISIS PENGALAMAN KERJA TERHADAP
RODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. ASURANSI
JASA INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**DICKY SATRIA
NPM : 1415310338**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DICKY SATRIA
NPM : 1415310338
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
ASURANSI JASA INDONESIA MEDAN

MEDAN, JANUARI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DICKY SATRIA
NPM : 1415310338
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
ASURANSI JASA INDONESIA MEDAN

MEDAN, JANUARI 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAK, S.E., M.Si)



ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(Drs. KASIM SIYO, M.Si., Ph.D)

ANGGOTA-IV

(Dr.M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Dicky Satria
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 13 Desember 1993
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310338
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 2.89

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Analisis rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan	<input type="checkbox"/>
2.	Analisis pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan	<input type="checkbox"/>
3.	Analisis pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan	<input checked="" type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



(Ir. Bhakti Alamsyah, M. I., Ph.D.)

Medan, 31 Mei 2018

Pemohon,

 (Dicky Satria)

Nomor :
 Tanggal :

Disahkan oleh:
 Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 01/06/2018
 Disetujui oleh:

Ka. Prodi Manajemen

(NURAFRINA SREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 31/5/2018
 Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., M.M)

Tanggal : 31/05/2018
 Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing II :

(Sri Rahayu, S.E., M.M)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : Dicky Sattia
 Jurusan / Program Studi : Manajemen / Ekonomi
 No. Stambuk / NPM : 201A / 1415310338
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Analisis pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/1/19	Bab I		diperbaiki
15/1/19	Bab II		—
	Bab III		—
20/1/19	Bab IV Pembahasan		—
	Bab V Kesimpulan & Saran		
25/1/19	ada sidang revisi ujian		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : Picky Satria
 Jurusan / Program Studi : Manajemen / Ekonomi
 No. Stambuk / NPM : 2014 / 1415310338
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Analisis pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Pt. Asuransi Jasa Indonesia.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20/01/2019	Ace Sidang Meja Hidayat	[Signature]	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Sri Rahayu, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL


UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Vicki Satria
 Jurusan / Program Studi : Manajemen / Ekonomi
 No. Stambuk / NPM : 2014 / 115210338
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Analisis Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Paga Indonesia.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
02/10/18	Bab I - Identifikasi Masalah - Rumusan Masalah	NP	diucapkan
	Bab II - Definisi Operasional - Kerangka Konseptual	NP	—
	Bab III Populasi & Sampel.	NP	—
9/10/18	all seminar proposal	NP	—

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I


Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Sri Rahayu S.E.-M.M
 Nama Mahasiswa : Dicky Satria
 Jurusan / Program Studi : Manajemen / Ekonomi
 No. Stambuk / NPM : 2014 / 115210330
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Analisis Pengalamanan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervensi pada PT Asuransi Jasa Indonesia

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
17/10/18	Acc Seminar proposal		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Sri Rahayu, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

N A M A : DICKY SATRIA
NPM : 1415310338
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ASURANSI JASA INDONESIA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan karya tulis orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain demi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima semua konsekuensi sesuai dengan aturan yang berlaku, apabila dikemudian hari diketahui dan terbukti secara hukum bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Januari 2019

Penulis



DICKY SATRIA

1415310338

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DICKY SATRIA
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 13 Desember 1993
NPM : 1415310338
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Sosial Sains
Alamat : Jln. Starban Gg. Murni No. 26 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubung dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Januari 2019

Yang Membuat Pernyataan



(DICKY SATRIA)

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

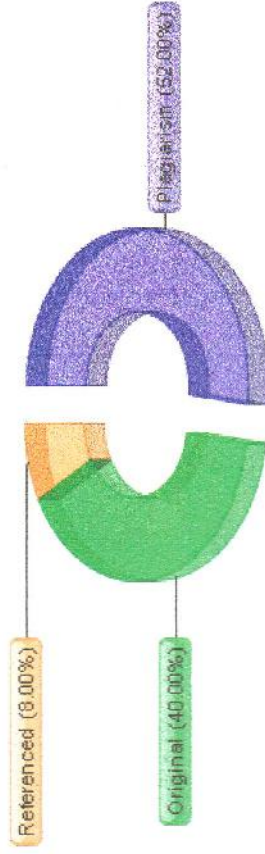
Analyzed document: 29-01-19 10:17:38 AM

"DICKY SATRIA_1415310338_MANAJEMEN.docx"

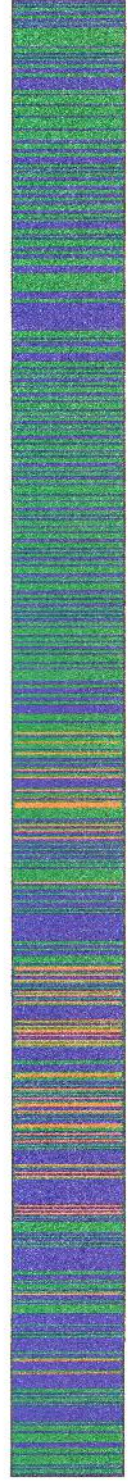
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrites. Detected language: Indonesian

Medan, 29 Januari 2019

Nomor : SD 165/321-1/2019

Perihal : PERSETUJUAN IJIN RISET MAHASISWA UNPAB

Kepada Yth :

UNIVERSITAS PEMBANGUNA PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Di

Tempat

Dengan hormat,

Menunjuk referensi diatas, dengan nomor surat **3521/17/FSSM/19**, Bersama ini kami menerangkan bahwa PT. ASURANSI JASA INDONESIA MEDAN dapat memberikan izin kepada mahasiswa/i dibawah ini untuk melakukan izin riset, Adapun penempatan riset di kantor Cabang Medan, Data mahasiswa/i adalah sebagai berikut :

Nama	Dicky Satria
NPM	1415310338
Jurusan	Manajemen
Alamat	Jl. Starban Gg. Murni No. 26 Medan Polonia

Dengan Ketentuan hasil riset ini hanya untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan tentang keadaan bagaimana prosedur kerja / operasional kerja sela di PT. Asuransi Jasa Indonesia dan dapat dipergunakan untuk kepentingan ilmiah semata-mata.

Demikian hal ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. Asuransi Jasa Indonesia Cab. Medan



Christian Nugroho

Adm. Department Head

BEBAS PUSTAKA
 No. 1948/Perp/Dep/2019
 Dinyatakan tidak ada sangkut
 paut dengan UPT. Perpustakaan
 14 MAR 2019
 Ka. UPT. Perpustakaan
 UNPAB
 Sugiarto, S.Sos., S.Pd.I.

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 14 Maret 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini:
 Nama : Dicky Satria
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 13 Desember 1993
 Nama Orang Tua : Abdul Hasan
 N. P. M : 1415310338
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085373880013
 Alamat : Jl. Starban Gg. Murni nomor 26

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000 650.000:
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000 2.250,000: dp 14/03-19.

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

 Dr. Suiya Nita S.P., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS
 FAKULTAS SOSIAL SAINS

Hormat saya

 Dicky Satria
 1415310338

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

**Telah di terima
 berkas persyaratan
 dapat di proses
 Medan, 14 MAR 2019
 Ka. BPAA**

TEGUH WAHYONO, SE., MM.

Telah Diperiksa oleh LPMU
 Embagan Pengajaran... 52... %
 Medan, 14 MARET 2019
 AN

LENI MARLINA
 BANGUNAN PANG... SE.MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan apakah pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 81 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan. Pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research has to determine whether work experience partially has a positive and significant effect on work productivity and whether work experience through work discipline has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Indonesian Service Insurance Medan. The data analysis technique used is descriptive quantitative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The sample in this study were 81 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that work experience partially had a positive and significant effect on work productivity at PT. Indonesian Service Insurance Medan. Work experience through work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity at PT. Indonesian Service Insurance Medan.

Keywords : Work Experience, Work Discipline and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Analisis Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan**”. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi. Dengan segala kerendahan hati, peneliti berharap skripsi ini dapat lebih bermanfaat bagi berbagai pihak.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Abdul Hasan dan Ibunda Suyanti serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Putra Indra kesuma, S.H (Abang), Praynita Lestari, S.P (Sepupu), Aseh, S.E (Tante), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Dwy syahfitri, S.E, Fitri, S.E, Ilham, S.E, Wahyu, S.E, Wandu, S.E dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Misbah, S.E, Sherly Anggraini S.Kom, Rama Hadi, S.E, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Januari 2019

Penulis

Dicky Satria

1415310338

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Pengalaman Kerja	9
2. Disiplin Kerja	12
3. Produktivitas Kerja	18
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Konseptual	21
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	33
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	35
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	47
4. Pengujian Asumsi Klasik	50
5. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	54

6. Analisis Jalur.....	57
7. Uji Mediasi.....	59
B. Pembahasan.....	72
1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Kerja	59
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	59
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	60
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	20
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	24
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	25
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	34
Tabel 4.5 Pernyataan X.1	35
Tabel 4.6 Pernyataan X.2.....	36
Tabel 4.7 Pernyataan X.3	36
Tabel 4.8 Pernyataan X.4.....	37
Tabel 4.9 Pernyataan X.5	37
Tabel 4.10 Pernyataan X.6.....	38
Tabel 4.11 Pernyataan Z.1	39
Tabel 4.12 Pernyataan Z.2	39
Tabel 4.13 Pernyataan Z.3	40
Tabel 4.14 Pernyataan Z.4	41
Tabel 4.15 Pernyataan Z.5	41
Tabel 4.16 Pernyataan Z.6	42
Tabel 4.17 Pernyataan Y.1	42
Tabel 4.18 Pernyataan Y.2.....	43
Tabel 4.19 Pernyataan Y.3	44
Tabel 4.20 Pernyataan Y.4.....	44
Tabel 4.21 Pernyataan Y.5	45
Tabel 4.22 Pernyataan Y.6.....	45
Tabel 4.23 Pernyataan Y.7	46
Tabel 4.24 Pernyataan Y.8.....	46
Tabel 4.25 Uji Validitas X (Pengalaman Kerja).....	47
Tabel 4.26 Uji Validitas Z (Disiplin Kerja).....	48

Tabel 4.27 Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	48
Tabel 4.28 Uji Reliabilitas X (Pengalaman Kerja)	49
Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Z (Disiplin Kerja)	49
Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja).....	50
Tabel 4.31 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.32 Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.33 Uji Simultan	54
Tabel 4.34 Uji Parsial Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.35 Uji Parsial Produktivitas Kerja	55
Tabel 4.36 Uji Determinasi.....	57
Tabel 4.37 Analisis Jalur Persamaan I	57
Tabel 4.38 Analisis Jalur Persamaan II.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	51
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	53
Gambar 4.4 Analisis Jalur	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sector swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas

yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan. (Kadarisman, 2013:3).

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Pengalaman kerja dan disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang

optimal. Sebaliknya jika karyawan pengalamannya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang digunakan atau dimiliki perusahaan modern dan canggih. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan, selain itu atasan merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan diharapkan teransang sehingga akan meningkatkan kedisiplinan dalam semua lapisan karyawan dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi dengan kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada konsumen menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan, terlihat bahwa permasalahan pengalaman kerja yang

terjadi saat ini yaitu masih banyak dari karyawan yang tidak mempunyai pengalaman masa bekerja, itu dikarenakan perusahaan tidak merekrut karyawan yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan perusahaan lebih memilih untuk melatih karyawannya dari nol daripada merekrut karyawan yang sudah berpengalaman yang dikarenakan banyak masyarakat setempat yang melamar pekerjaan, sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang kurang memuaskan karena tidak ditunjang oleh pengalaman masa mereka bekerja.

Masalah disiplin kerja yaitu dimana kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih banyak dari karyawan yang tidak mempunyai pengalaman masa bekerja, itu dikarenakan perusahaan tidak merekrut karyawan yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan perusahaan lebih

memilih untuk melatih karyawannya dari nol daripada merekrut karyawan yang sudah berpengalaman yang dikarenakan banyak masyarakat setempat yang melamar pekerjaan, sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang kurang memuaskan karena tidak ditunjang oleh pengalaman masa mereka bekerja.

- b. Kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada analisis pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan?

2. Apakah pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya

- b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan

disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Usman (2016), yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis jalur.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu pengalaman kerja, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu produktivitas kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 70 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 81 karyawan/responden.

4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. Allo Jaya Di Bontang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Handoko (2013:78), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Hariandja, 2013:41). Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Hasibuan, 2013:75).

b. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1) Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

3) Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1) Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tandap-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan

jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dalam sebuah perusahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketaatan perusahaan.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan

perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Menurut Darmawan (2013:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2013:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya

sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014:98) “tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain :

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194-198) “indikator kedisiplinan sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indiscipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2013 : 99). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2013 : 102).

Menurut Mangkunegara (2013:45), produktivitas kerja yaitu kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin, sedangkan menurut Manulang (2014:98), perbandingan

antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu dengan mengambil manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Mangkunegara, 2013 : 13) yaitu sebagai berikut:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling

jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Sutrisno, 2013 : 104) sebagai berikut :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.
- 4) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan sesama karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas kerja di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Usman (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang.	Variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja (X), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu produktivitas kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2	Pertiwi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri	Variabel <i>independent</i> yaitu disiplin kerja (X), sedangkan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja

		Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur.	variabel <i>dependent</i> yaitu produktivitas kerja (Y).	berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3	Faris (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Variabel <i>independent</i> yaitu pengalaman kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu produktivitas kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

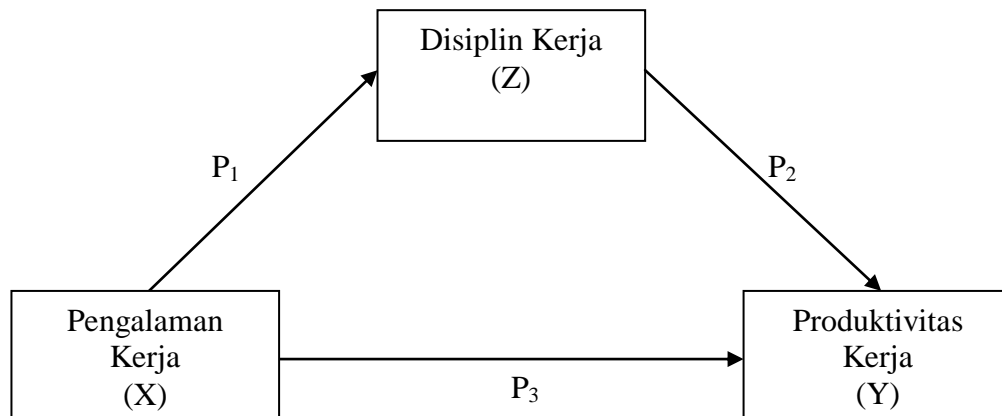
Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Pengalaman kerja dan disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang digunakan atau dimiliki perusahaan modern dan canggih. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan, selain itu atasan merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan diharapkan teransang sehingga akan meningkatkan kedisiplinan dalam semua lapisan karyawan dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini :



Sumber : Penulis 2019

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.
2. Pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:6) penelitian deskriptif kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan April 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Januari 2019			Februari 2019			Maret 2019			April 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul				■								
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■			
3	Seminar Proposal									■			
4	Perbaikan Acc Proposal									■			
5	Pengolahan Data										■		
6	Penyusunan Skripsi											■	
7	Bimbingan Skripsi												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu: pengalaman kerja (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu disiplin kerja (Z), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X ₁)	Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. (Handoko, 2013:78)	1. Gerakannya mantap dan lancar 2. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda 3. Bekerja dengan tenang	Skala Likert
Disiplin (Z)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2013:193)	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Keadilan. 3. Sanksi hukuman. 4. Ketegasan.	Skala likert
Produktivitas Kerja (Y)	Hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. (Sutrisno, 2013:102)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan waktu dari hasil. 4. Kemampuan bekerja sama.	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2015 :104).

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:105)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan sebanyak 81 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 81 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada sumbernya yaitu responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*)

Daftar Pertanyaan (*questionnaire*) yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh para konsumen.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2015). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Sugiyono, 2015). Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R_2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R) (Situmorang, 2014).

c. Uji heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas (Sugiyono, 2015). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan

melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

c. Uji R^2 (Determinasi)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Sudaryono, 2013:392). Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada (Sudaryono, 2013:393). Penelitian ini menggunakan *Direct Effect* (pengaruh langsung) dan *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung).

Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I : $Z = P_1X + \epsilon_1$ Persamaan II : $Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2$

Keterangan:

X = Pengalaman Kerja (*Exogenous Variabel*)

Z = Disiplin Kerja (*Intervening Variabel*)

Y = Produktivitas Kerja (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	42	51.9	51.9	51.9
Perempuan	39	48.1	48.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 51.9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diatas 40 Tahun	30	37.0	37.0	37.0
Dibawah 40 Tahun	51	63.0	63.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan yang menjadi responden berusia dibawah 40 tahun, yaitu sebanyak 51 orang atau sebesar 63.0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	9.9	9.9	9.9
S1	32	39.5	39.5	49.4
S2	3	3.7	3.7	53.1
SMU	38	46.9	46.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 46.9% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 3 Tahun	31	38.3	38.3	38.3
4 - 5 Tahun	50	61.7	61.7	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 4-5 tahun yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 61.7% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 81 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X (Pengalaman Kerja)

Tabel 4.5
Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat membantu proses pengambilan keputusan.
Pernyataan X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	23.5	23.5	23.5
	Ragu-Ragu	40	49.4	49.4	72.8
	Setuju	21	25.9	25.9	98.8
	Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 21 orang (25.9%), ragu-ragu sebanyak 40 orang (49.4%) dan sebanyak 19 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 40 orang (49.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat membantu proses pengambilan keputusan.

Tabel 4.6
Saya dapat bertahan di perusahaan ini karena saya memiliki kualitas kerja yang baik.

Pernyataan X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	25	30.9	30.9	48.1
	Setuju	37	45.7	45.7	93.8
	Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 37 orang (45.7%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (30.9%) dan sebanyak 14 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat bertahan di perusahaan ini karena saya memiliki kualitas kerja yang baik.

Tabel 4.7
Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah mendeteksi kekeliruan dalam bekerja.

Pernyataan X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	9.9	9.9	9.9
	Ragu-Ragu	37	45.7	45.7	55.6
	Setuju	32	39.5	39.5	95.1
	Sangat Setuju	4	4.9	4.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.9%), setuju sebanyak 32 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 37 orang (45.7%) dan sebanyak 8 orang (9.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 37 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah mendeteksi kekeliruan dalam bekerja.

Tabel 4.8
Karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja, maka akan lebih ahli dalam mengatasi masalah dalam bekerja.
Pernyataan X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
Ragu-Ragu	35	43.2	43.2	49.4
Setuju	37	45.7	45.7	95.1
Sangat Setuju	4	4.9	4.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.9%), setuju sebanyak 37 orang (45.7%), ragu-ragu sebanyak 35 orang (43.2%) dan sebanyak 5 orang (6.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (45.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja, maka akan lebih ahli dalam mengatasi masalah dalam bekerja.

Tabel 4.9
Saya berfikir logis dalam melakukan pekerjaan.
Pernyataan X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	12.3	12.3	12.3
Ragu-Ragu	32	39.5	39.5	51.9
Setuju	33	40.7	40.7	92.6
Sangat Setuju	6	7.4	7.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.4%), setuju sebanyak 33 orang (40.7%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (39.5%) dan sebanyak 10 orang (12.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya berfikir logis dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.10
Saya dapat bekerja dengan tenang walaupun adalah masalah dalam proses pekerjaan.
Pernyataan X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	14.8	14.8	14.8
Ragu-Ragu	28	34.6	34.6	49.4
Setuju	39	48.1	48.1	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 39 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (34.6%) dan sebanyak 12 orang (14.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat bekerja dengan tenang walaupun adalah masalah dalam proses pekerjaan.

b. Variabel Z (Disiplin)

Tabel 4.11
Kesesuaian melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sudah ditentukan oleh PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	20	24.7	24.7	25.9
Ragu-Ragu	26	32.1	32.1	58.0
Setuju	32	39.5	39.5	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 32 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.1%), tidak setuju sebanyak 20 orang (24.7%) dan sebanyak 1 orang (1.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kesesuaian melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sudah ditentukan oleh PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

Tabel 4.12
Pengaruh peraturan yang ditetapkan sudah dapat memotivasi dalam hal penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

Pernyataan Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	19	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	28	34.6	34.6	58.0
Setuju	33	40.7	40.7	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 33 orang (40.7%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (34.6%) dan sebanyak 19 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa pengaruh peraturan yang ditetapkan sudah dapat memotivasi dalam hal penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

Tabel 4.13
Perusahaan adil dalam perihal pemberian tugas dan tanggung jawab
terhadap masing-masing karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.
Pernyataan Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	19	23.5	23.5	24.7
Ragu-Ragu	26	32.1	32.1	56.8
Setuju	33	40.7	40.7	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 33 orang (40.7%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.1%), tidak setuju sebanyak 19 orang (23.5%) dan sebanyak 1 orang (1.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan adil dalam perihal pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap masing-masing karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

Tabel 4.14
Karyawan bersedia dalam menerima sanksi sesuai dengan peraturan pada
PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.
Pernyataan Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	16.0	16.0	16.0
Ragu-Ragu	33	40.7	40.7	56.8
Setuju	31	38.3	38.3	95.1
Sangat Setuju	4	4.9	4.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.9%), setuju sebanyak 31 orang (38.3%), ragu-ragu sebanyak 33 orang (40.7%) dan sebanyak 13 orang (16.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 33 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan bersedia dalam menerima sanksi sesuai dengan peraturan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

Tabel 4.15
Pemberian surat izin pada karyawan dapat bermanfaat apabila tidak masuk
berkerja pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.
Pernyataan Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	26	32.1	32.1	49.4
Setuju	36	44.4	44.4	93.8
Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 36 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.1%) dan sebanyak 14 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 36 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian surat izin pada karyawan dapat bermanfaat apabila tidak masuk berkerja pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

Tabel 4.16
Pimpinan tegas dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan apabila melanggar peraturan dari pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.
Pernyataan Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	23.5	23.5	23.5
	Ragu-Ragu	39	48.1	48.1	71.6
	Setuju	22	27.2	27.2	98.8
	Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 22 orang (27.2%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (48.1%) dan sebanyak 19 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan tegas dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan apabila melanggar peraturan dari pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

c. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Tabel 4.17
Standar kualitas anda melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.
Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	12.3	12.3	12.3
	Ragu-Ragu	31	38.3	38.3	50.6
	Setuju	34	42.0	42.0	92.6
	Sangat Setuju	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.4%), setuju sebanyak 34 orang (42.0%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (38.3%) dan sebanyak 10 orang (12.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (42.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa standar kualitas anda melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.

Tabel 4.18
Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	20	24.7	24.7	24.7
Ragu-Ragu	25	30.9	30.9	55.6
Setuju	34	42.0	42.0	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 34 orang (42.0%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (30.9%) dan sebanyak 20 orang (24.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (42.0%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya mengerjakan pekerjaan saya dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.19
Anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	23.5	23.5	23.5
	Ragu-Ragu	41	50.6	50.6	74.1
	Setuju	20	24.7	24.7	98.8
	Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 20 orang (24.7%), ragu-ragu sebanyak 41 orang (50.6%) dan sebanyak 19 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 41 orang (50.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.20
Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	26	32.1	32.1	49.4
	Setuju	35	43.2	43.2	92.6
	Sangat Setuju	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7.4%), setuju sebanyak 35 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (32.1%) dan sebanyak 14 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.21
Bapak/Ibu bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	33	40.7	40.7	58.0
Setuju	33	40.7	40.7	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 33 orang (40.7%), ragu-ragu sebanyak 33 orang (40.7%) dan sebanyak 14 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 33 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa bapak/ibu bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.22
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	20	24.7	24.7	24.7
Ragu-Ragu	33	40.7	40.7	65.4
Setuju	27	33.3	33.3	98.8
Sangat Setuju	1	1.2	1.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.2%), setuju sebanyak 27 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 33 orang (40.7%) dan sebanyak 20 orang (24.7%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 33 orang (40.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.23
Bapak/Ibu mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	20	24.7	24.7	24.7
Ragu-Ragu	25	30.9	30.9	55.6
Setuju	34	42.0	42.0	97.5
Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.5%), setuju sebanyak 34 orang (42.0%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (30.9%) dan sebanyak 20 orang (24.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (42.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bapak/ibu mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.24
Bapak/Ibu melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	27	33.3	33.3	50.6
Setuju	35	43.2	43.2	93.8
Sangat Setuju	5	6.2	6.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6.2%), setuju sebanyak 35 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (33.3%) dan sebanyak 14 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bapak/ibu melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.25
Uji Validitas (X_1) Pengalaman Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	17.1111	7.200	.513	.733
Pernyataan X.2	16.7531	6.638	.556	.722
Pernyataan X.3	16.7654	7.282	.494	.738
Pernyataan X.4	16.6667	7.600	.448	.749
Pernyataan X.5	16.7284	6.525	.635	.699
Pernyataan X.6	16.7778	7.425	.424	.756

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (Z) Disiplin
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	16.1728	9.395	.835	.805
Pernyataan Z.2	16.1481	9.678	.853	.804
Pernyataan Z.3	16.1481	9.403	.840	.804
Pernyataan Z.4	16.0247	11.899	.380	.886
Pernyataan Z.5	15.9506	11.198	.483	.871
Pernyataan Z.6	16.2840	11.156	.589	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.26 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	22.6420	16.508	.637	.839
Pernyataan Y.2	22.8642	15.869	.698	.831
Pernyataan Y.3	23.0494	17.273	.579	.846
Pernyataan Y.4	22.6790	15.921	.677	.834
Pernyataan Y.5	22.8272	17.620	.496	.854
Pernyataan Y.6	22.9753	18.074	.391	.866
Pernyataan Y.7	22.8642	15.869	.698	.831
Pernyataan Y.8	22.7037	16.136	.660	.836

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.28
Uji Reliabilitas (X₁) Pengalaman Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,768 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel pengalaman kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (Z) Disiplin
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,863 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel disiplin adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

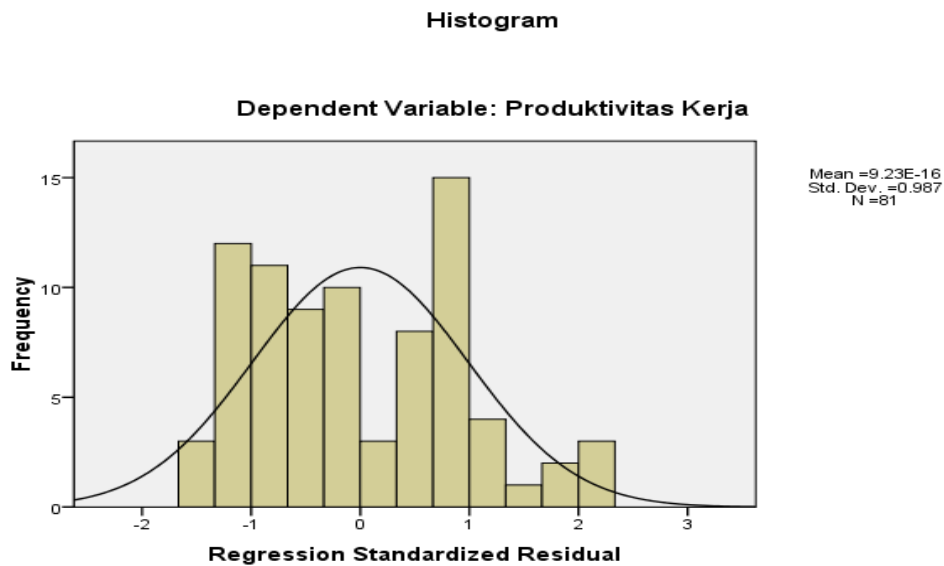
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,859 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak.

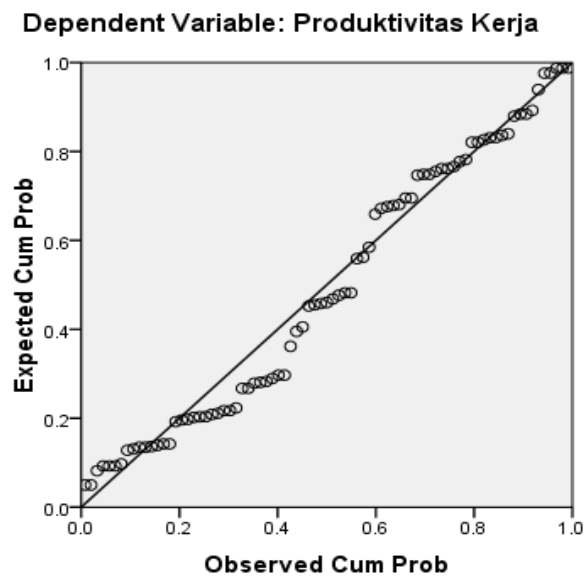


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau

tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.31
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28212070
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Pada tabel 4.31 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,158 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,158 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.32
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.540	.947		-.571	.570		
	Pengalaman Kerja	.678	.076	.359	8.923	.000	.373	2.680
	Disiplin Kerja	.670	.062	.555	10.792	.000	.373	2.680

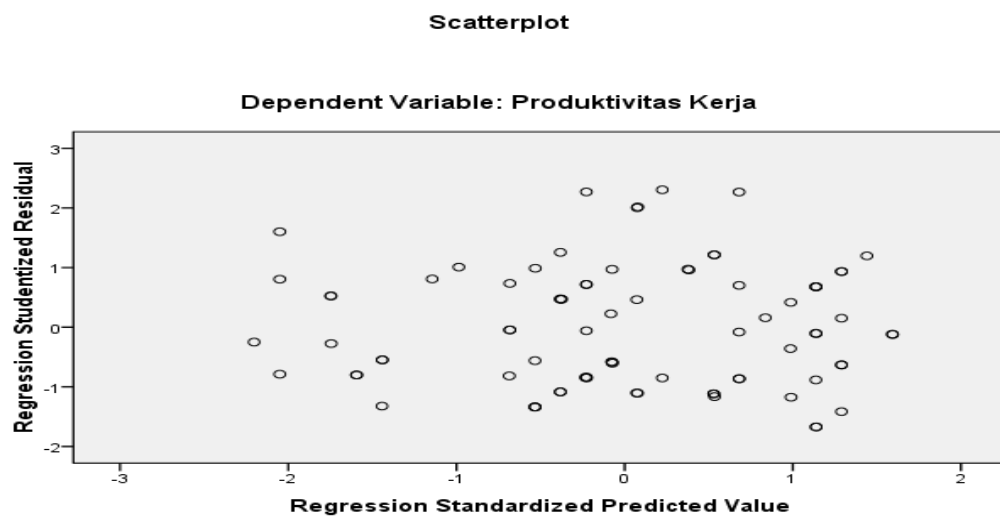
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengalaman kerja $2,680 < 10$ dan disiplin kerja $2,680 < 10$, serta nilai *Tolerance* pengalaman kerja $0,373 > 0,10$ dan disiplin kerja $0,373 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.33
Uji Simultan
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1574.888	2	787.444	467.053	.000^a
	Residual	131.507	78	1.686		
	Total	1706.395	80			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 467,053 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,11 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.34 Uji Parsial Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.186	1.716		-.109	.914		
	Pengalaman Kerja	.969	.084	.792	11.520	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 11,520 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 11,520 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

Tabel 4.35 Uji Parsial Produktivitas Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.540	.947		-.571	.570		
	Pengalaman Kerja	.678	.076	.359	8.923	.000	.373	2.680
	Disiplin Kerja	.670	.062	.555	10.792	.000	.373	2.680

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 8,923 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga $t_{hitung} 8,923 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 10,792 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 10,792 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.36
Koefisien Determinasi
Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.921	1.29845

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel tabel 4.36 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,921 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 92,1% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengalaman kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 92,1\% = 7,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

6. Analisis Jalur

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut.

Tabel 4.37
Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.186	1.716		-.109	.914		
	Pengalaman Kerja	.969	.084	.792	11.520	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, nilai *standardized beta* untuk pengalaman kerja sebesar 0,792 dan signifikan pada 0,000 yang berarti pengalaman kerja

signifikan mempengaruhi disiplin kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,655 merupakan nilai *path* atau jalur P_1 .

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,792 X + \epsilon_1$$

Tabel 4.38
Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

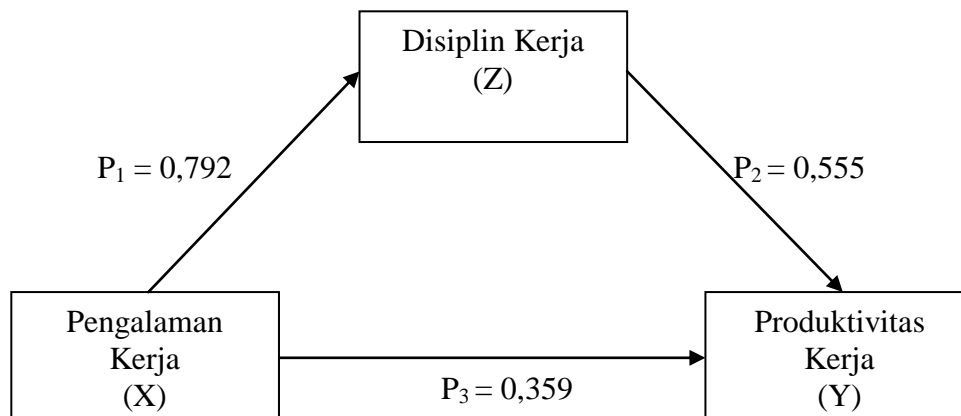
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.540	.947		-.571	.570		
	Pengalaman Kerja	.678	.076	.359	8.923	.000	.373	2.680
	Disiplin Kerja	.670	.062	.555	10.792	.000	.373	2.680

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, nilai *standardized beta* untuk pengalaman kerja sebesar 0,359 dan signifikan pada 0,000 yang berarti pengalaman kerja signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,359 merupakan nilai *path* atau jalur P_3 . Nilai *standardized beta* untuk disiplin kerja sebesar 0,555 dan signifikan pada 0,000 yang berarti disiplin kerja signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,555 merupakan nilai *path* atau jalur P_2 .

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,359 X + 0,555 Z + \epsilon_2$$



Gambar 4.4 Analisis Jalur

7. Uji Mediasi

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,359, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,792 \times 0,555 = 0,439$ atau total pengaruh pengalaman kerja ke produktivitas kerja $= 0,359 + (0,792 \times 0,555) = 0,798$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dimana $t_{hitung} 11,520 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja semakin tinggi maka disiplin semakin tinggi, hal ini dapat dilihat fungsi pengawasan, pimpinan mengawasi kinerja karyawan apabila ada kesalahan, dan apabila terjadi kesalahan, maka dilakukan evaluasi agar dapat meminimalkan dan pengantisipasi kesalahan. Pimpinan juga melakukan evaluasi secara sistematis untuk mengukur masing-masing karyawan sehingga sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Selain itu pengamatan dilakukan atasan kepada seluruh karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana $t_{hitung} 8,923 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,005 < 0,05$. Penelitian ini menyatakan bahwa potensi penuh akan

muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana $t_{hitung} 10,792 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Penelitian ini menyatakan bahwa kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan, selain itu atasan merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan diharapkan teransang sehingga akan meningkatkan kedisiplinan dalam semua lapisan karyawan dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan, dimana t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga t_{hitung} $8,923 > t_{tabel}$ 1,990 dan signifikan $0,005 < 0,05$.
2. Pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan, dimana t_{tabel} sebesar 1,990 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} $10,792 > t_{tabel}$ 1,990 dan signifikan $0,000 < 0,05$

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan tergolong baik. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin. Akan lebih baik bila pihak PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan mengawasi disiplin kerja karyawan sehingga segala bentuk indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan tidak terjadi lagi. Misalnya memperhatikan pegawai yang sering keluar kantor saat jam kerja dengan alasan yang lebih jelas demi kepentingan PT.

Asuransi Jasa Indonesia Medan bukan kepentingan pribadi dan dengan seijin atasan. Dan lebih baik jika karyawan sebisa mungkin menghindari keluar kantor untuk kepentingan pribadi agar pekerjaan yang dilakukan tidak terbengkalai.

2. Kehadiran karyawan sangat berpengaruh terhadap kuantitas kerja dan kualitas kerja karyawan tersebut. Akan lebih baik jika karyawan memperhatikan kehadirannya di PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan. Karena apabila seorang karyawan selalu ada di kantor pada saat jam kerja maka akan semakin banyak pula pekerjaan yang dapat terselesaikan dan semakin memuaskan pula hasil pekerjaan tersebut. Maka semakin cepat pula tercapainya target-target yang telah ditetapkan oleh PT. Asuransi Jasa Indonesia Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.Surabaya.
- Faris, Rafika. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU.Press

- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi.2013. Metode Penelitian.USU Press.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. Jurnal ilmiah INTEGRITAS, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Jurnal Abdi Ilmu, 10(2), 1851-1857
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. Juman, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pertiwi, Feni. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Juman, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Journal Homepage: [Http://ijmr.net](http://ijmr.net). In, 7(08).
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. Juman, 11(1), 19-34.
- Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.

- Sudaryono, (2014). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Usman, Ismail. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.