

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Perusahaan

1. Sejarah PT. PG Rajawali 1 Surabaya

PT PG Rajawali I didirikan pada tahun 1996 melalui akta notaris nomor 93 tanggal 28 Agustus 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Achmad Abid, S.H., CN, pengganti Notaris Sutjipto di Jakarta berdasarkan Surat Penetapan Keterangan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, tertanggal 16 (enam belas) Juli 1996 dengan nomor keputusan 179/Pdt.P/Not/96/PN.Jkt.Se dan Akta Perubahan tersebut telah disetujui dan disahkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor C2-9513.HT.01.04.TH.96. tanggal 15 Oktober 1996. PT PG Rajawali I merupakan penggabungan/Merger Company PT Pabrik Gula Rejo Agung ke dalam PT Pabrik Gula Kreet Baru dengan Baru pada tanggal 28 Agustus 1996 melalui perjanjian penggabungan usaha yang tertuang dalam Akta no. 92 tanggal 28 Agustus 1996 yang dibuat di hadapan Notaris Achmad Abid, S.H., CN, pengganti Notaris Sutjipto di Jakarta berdasarkan Surat Penetapan Keterangan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan, tertanggal 16 (en am belas) Juli 1996 dengan nomor keputusan 179/Pdt.P/Not/96/PN.Jkt.Sel.

Saham PT Pabrik Gula Rajawali I 99,9% dimiliki oleh PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) dan 0,001% dimiliki oleh PT Rajawali



Nusindo berdasarkan Akta No. 03 tanggal 22 Juni 2005 yang dibuat di hadapan Notaris Nanda Fauz Iwan di Jakarta sesuai dengan Keputusan Pemegang Saham PT PG Rajawali I dengan Akta nomor 02 tanggal 22 Juni 2005 yang juga dibuat di hadapan Notaris Nanda Fauz Iwan di Jakarta. Hingga saat ini PT PG Rajawali I yang memiliki Visi untuk menjadi industri berbasis tebu yang unggul dalam persaingan global terus meningkatkan kinerja terbaik melalui pencapaian produktivitas dan efektivitas, yang berorientasi kualitas produk, pelayanan pelanggan prima serta menjadi perusahaan yang memiliki komitmen tinggi terhadap kelestarian lingkungan. Selain itu untuk menuju perusahaan yang berkelanjutan, PT PG Rajawali I akan terus melakukan langkah-langkah inovasi, diversifikasi dan ekspansi dalam berbagai lini disiplin ilmu utamanya dalam industri agro.

2. Visi Dan Misi PT.PG Rajawali 1 Surabaya

a. Visi

Menjadi Industri berbasis tebu yang unggul dalam persaingan global

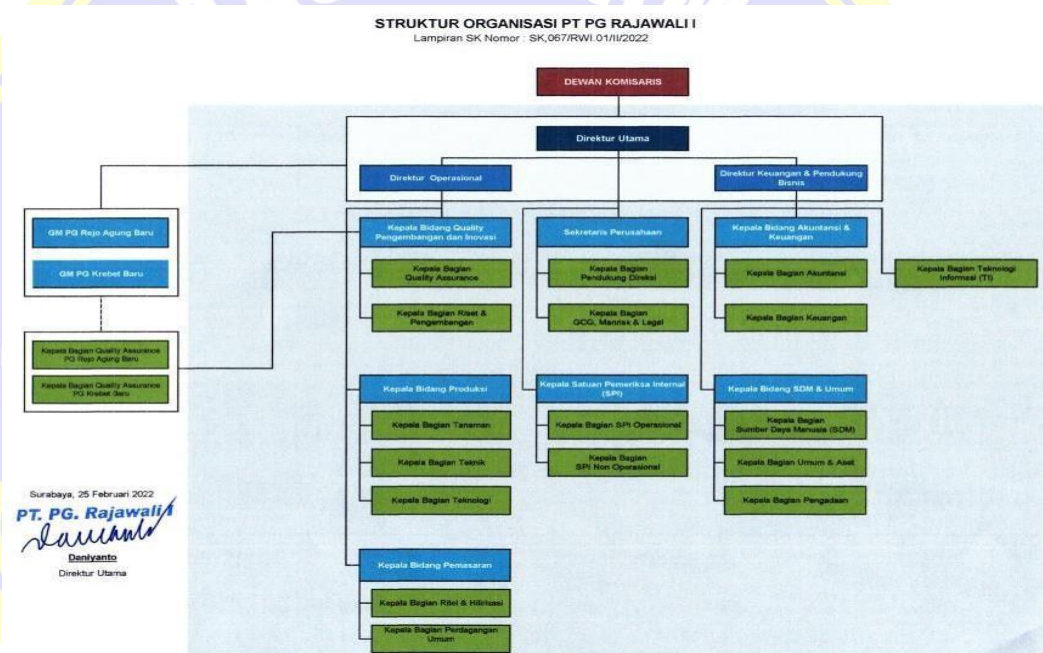
b. Misi

1. Meningkatkan kinerja terbaik melalui propaganda produktivitas dan efektivitas, mengarahkan kualitas produk, pelayanan pelanggan prima serta menjadi perusahaan yang memiliki komitmen tinggi terhadap kelestarian lingkungan.
2. Melakukan langkah-langkah inovasi, diversifikasi, dan ekspansi

untuk tumbuh berkembang berkelanjutan.

3. Meningkatkan kinerja melalui produktivitas dan efektifitas, berorientasi pada kualitas produk, layanan pelanggan yang sempurna, dan menjadi perusahaan yang memiliki komitmen tinggi terhadap kelestarian lingkungan.
4. Melakukan inovasi, diversifikasi, dan ekspansi untuk berkembang secara berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi PT. PG Rajawali 1



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber : PT.PG Rajawali 1

4. Tugas Pokok dan Fungsi bagian

1. Dewan Komisaris, adalah organ PT PG Rajawali I yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan menasihati direksi dalam menjalankan pengurusan PT PG Rajawali I.
2. Direksi, adalah organ PT PG Rajawali I yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan PT PG Rajawali I untuk kepentingan PT PG Rajawali I dan bertindak selaku pimpinan dalam pengurusan,serta memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan.
3. Sekertaris Perusahaan dalam struktur organisasi perusahaan langsung dibawah Direktur Utama, bertugas bertanggung jawab atas semua kegiatan,melaporkan, memelihara, menjalankan langsung ke Direksi dan Dewan Komisaris.
4. Satuan Pengawasan Intern mempunyai kedudukan langsung di bawah Direktur Utama untuk menjamin independensinya dari kegiatan atau unit kerja yang diaudit.
5. Bidang Pengembangan merupakan salah satu bidang kerja di Kantor Direksi PT PG Rajawali I yang dipimpin oleh Kepala Bidang Pengembangan dan dibawah langsung oleh Direktur. Untuk melakukan tugas dan wewenangnya,
 - a. Kepala Bidang Pengembangan membawahi dua bagian yakni Bagian Pemasaran dan Bagian Riset Pengembangan. Kedua bidang tersebut dibentuk untuk memenuhi target kinerja

perusahaan, khususnya dalam hasil riset dan inovasi produk berkualitas serta peningkatan penjualan produk.

- b. Bagian Pemasaran Kantor Direksi PT PG Rajawali I memiliki tanggung jawab atas fungsi pemasaran, bertujuan untuk menjual sebanyak mungkin produk gula secara berkelanjutan, memonitoring pertumbuhan Perusahaan, merancang strategi pemasaran, menawarkan produk ke pelanggan serta mengkombinasikan bauran pemasaran yang tepat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, sehingga Perusahaan mendapatkan keuntungan.

6. Divisi SDM

Berperan untuk merencanakan dan mengusulkan rencana kerja dan anggaran perusahaan bagian SDM. Mmengusulkan kebijakan, sistem dan prosedur operasional bagian Sumber Daya Manusia (SDM) serta mengkoordinasi kegiatan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan menilai kinerja para karyawan.

7. Divisi Keuangan

Memiliki wewenang untuk memegang, mengeluarkan dan menerima uang.

8. Divisi akuntansi

Berperan dalam pencatatan, pemeriksaan, dan pelaporan uang perusahaan.

9. Divisi pemasaran

Memiliki tanggung jawab atas fungsi pemasaran, bertujuan untuk menjual sebanyak mungkin produk gula secara berkelanjutan, memonitoring pertumbuhan Perusahaan, merancang strategi pemasaran, menawarkan produk ke pelanggan serta mengkombinasikan bauran pemasaran yang tepat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, sehingga Perusahaan mendapatkan keuntungan.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Peneliti menyebar kuesioner untuk mengumpulkan data kepada seluruh karyawan PT. PG Rajawali 1 Surabaya yang bertujuan untuk menganalisa karakteristik responden secara deskriptif. Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden, maka dibawah ini penulis menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden yang dipaparkan di bawah ini didasarkan atas usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin

Berikut adalah gambaran karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin mereka.

Tabel 4. 1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	27	41.5	41.5	41.5
	Laki-Laki	38	58.5	58.5	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebesar 58,5 % dengan jumlah 38 responden, sedangkan jenis kelamin responden perempuan lebih rendah yang mana persentasenya hanya sebesar 41,5 % dengan jumlah 27 responden. Dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan pada PT. PG Rajawali 1 adalah laki-laki, dikarenakan laki-laki mempunyai tenaga lebih besar dalam bekerja dan mempunyai harapan lebih tinggi dalam keberhasilan pekerjaan dari pada perempuan (Hungu, 2016).

b. Usia

Berikut adalah gambaran karakteristik karyawan berdasarkan usia mereka. Klasifikasi usia dibagi menjadi 4 kelompok seperti yang tertera di tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	1	1.5	1.5	1.5
	26-30 Tahun	22	33.8	33.8	35.4
	31-40 Tahun	25	38.5	38.5	73.8
	>40 Tahun	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah 31-40 tahun sebesar 38,5 % dengan jumlah 25 responden. Pada usia 20-25 tahun sebesar 1,5% yang mana hanya terdapat 1 responden saja, kemudian pada usia 26-30 tahun sebesar 33,8% dengan jumlah 22 responden, dan yang terakhir berada pada usia > 40 tahun dengan presentase sebesar 26,2 % atau sebanyak 17 responden. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak di PT. PG Rajawali 1 adalah responden yang memiliki usia 31-40 tahun, karena pada usia tersebut dapat dikatakan ideal dalam mempunyai pengalaman kerja yang lebih dan masih jauh mencapai angka yang usianya dikatakan lansia (Efendi & Winenriandhika, 2021).

c. Pendidikan

Berikut adalah gambaran karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan mereka. Klasifikasi pendidikan dibagi menjadi 4 kelompok seperti yang tertera di tabel berikut ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/SMA	11	16.9	16.9	16.9
	Akademi/Diploma	4	6.2	6.2	23.1
	S1	44	67.7	67.7	90.8
	S2/S3	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir dari responden yang paling tinggi adalah S1

sebesar 67,7% dengan jumlah 44 %, sedangkan pendidikan terakhir dari responden yang paling sedikit adalah Akademi/Diploma sebesar 6,2 % dengan jumlah 4 responden. Pada tingkat pendidikan SMP/SMA sebesar 16,9 % dengan jumlah 11 responden, dan yang terakhir pada tingkat pendidikan S2/S3 sebesar 9,2% dengan jumlah 6 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki kinerja organisasi, maka dari itu seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui proses jenjang yang tinggi (Mangkunegara, 2015).

d. Masa Kerja

Berikut adalah gambaran karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja. Klasifikasi masa kerja dibagi menjadi 5 kelompok seperti yang tertera di tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	42	64.6	64.6	64.6
	11-20 Tahun	15	23.1	23.1	87.7
	21-30 Tahun	5	7.7	7.7	95.4
	31-40 Tahun	2	3.1	3.1	98.5
	> 50 Tahun	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja responden yang lebih dominan adalah 1-10 tahun sebesar 64,6% dengan

jumlah 42 responden, sedangkan masa kerja responden yang paling rendah berada pada masa kerja >50 tahun sebesar 1,5% dengan jumlah 1 responden. Kemudian untuk masa kerja 11-20 tahun sebesar 23,1% dengan jumlah 15 responden, masa kerja 21-30 tahun mempunyai presentase sebesar 7,7% dengan jumlah 5 responden, dan yang terakhir masa kerja 31-40% tahun dengan jumlah 2 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja di perusahaan dalam rentang waktu yang cukup lama sehingga memiliki pengalaman kerja yang cukup baik untuk menyelesaikan pekerjaannya (Mangkunegara, 2015) .

2. Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat

Analisis Deskriptif Variabel digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan data yang mereka kumpulkan selama penelitian sehingga mereka dapat memahami maknanya dan kondisi yang sebenarnya. Peneliti menggunakan rumus perhitungan rentang skala untuk menemukan nilai rata-rata untuk hasil rekapitulasi data yang telah dianalisis berdasarkan kelompok variabel berikut:

$$B = 5$$

$$R = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

$$= 5 - 1$$

$$= 4$$

$$P = R/B$$

$$= 4/5$$

$$= 0,80$$

Keterangan :

B : Skor Tertinggi

R : Selisih

P : Rentang

Berdasarkan hasil perhitungan rumus rentang skala untuk mencari nilai rata-rata, maka hasil perhitungan rumus diatas dapat dijelaskan tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Kriteria Jawaban Responden

No.	Skala	Kriteria
1.	1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju
2.	1,80 - 2, 59	Tidak Setuju
3.	2,60 – 3,39	Netral
4.	3,40 – 4,19	Setuju
5.	4,20 – 5,00	Sangat setuju

Sumber : Data Primer Penelitian 2023

Deskripsi variabel ini menggambarkan jawaban dari responden atas kuesioner yang didalamnya terdapat indikator variabel bebas dan terikat yang akan diteliti yakni, variabel kedisiplinan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Kemudian variabel tersebut dijabarkan dalam bentuk indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1-5.

a. Kedisiplinan Kerja (X1)

Data yang ditampilkan adalah data kedisiplinan kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap butir soal sebagai contoh berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan Kerja (X1)

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1.1					1	1,5	29	44,6	35	53,8	65	100	4,52	4,35
X1.1.2					9	13,8	35	53,8	21	32,3	65	100	4,18	
X1.2.1	3	4,6	3	4,6	9	13,8	25	38,5	25	38,5	65	100	4,02	4,15
X1.2.2					2	3,1	42	64,6	21	32,3	65	100	4,29	
X1.3.1					3	4,6	26	40	36	55,4	65	100	4,51	4,36
X1.3.2			1	1,5	9	13,8	31	47,7	24	36,9	65	100	4,20	
X1.4.1					5	7,7	32	49,2	28	43,1	65	100	4,35	4,34
X1.4.2			1	1,5	10	15,4	20	30,8	34	52,3	65	100	4,34	

Sumber: *Output SPSS 25 (Peneliti)*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah X1.3 dengan nilai 4,36 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator “taat asas” dimana sebagian karyawan setuju dengan pernyataan yang ada di indikator tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa ketaatan pada peraturan perusahaan adalah hal yang penting untuk memperlancar aktivitas pekerjaan di perusahaan (Tumanggor & Girsang, 2021).

b. Pengalaman Kerja (X2)

Data yang ditampilkan ialah data pengalaman kerja berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap butir soal sebagai contoh berikut:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1.1			4	6,2	14	21,5	27	41,5	20	30,8	65	100	3,97	4,13
X2.1.2					5	7,7	36	55,4	24	36,9	65	100	4,29	
X2.2.1			1	1,5	2	3,1	36	55,4	26	40	65	100	4,34	4,34
X2.2.2					4	6,2	34	52,3	27	41,5	65	100	4,35	
X2.3.1			1	1,5	2	3,1	35	53,8	27	41,5	65	100	4,35	4,26
X2.3.2			1	1,5	8	12,3	35	53,8	21	32,3	65	100	4,17	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah X2.2 dengan nilai 4,34 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator “Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki” dimana sebagian karyawan setuju dengan indikator tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, setiap pengalaman yang dialami seseorang akan meningkatkan keterampilannya, dengan memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi akan membuat tugas lebih mudah di selesaikan (Dewi & Widiastuti ni putu, 2020).

c. Kinerja Karyawan (Y)

Data yang ditampilkan ialah data kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner. Sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap butir soal sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1.1			1	1,5	6	9,2	35	53,8	23	35,4	65	100	4,23	4,35
Y.1.2			1	1,5	1	1,5	29	44,6	34	52,3	65	100	4,48	
Y.2.1			1	1,5	7	10,8	32	49,2	25	38,5	65	100	4,25	4,22
Y.2.2			1	1,5	6	9,2	37	56,9	21	32,3	65	100	4,20	
Y.3.1			1	1,5	1	1,5	36	55,4	27	41,5	65	100	4,37	4,31
Y.3.2			1	1,5	4	6,2	37	56,9	23	35,4	65	100	4,26	
Y.4.1			1	1,5	5	7,7	37	56,9	22	33,8	65	100	4,23	3,92
Y.4.2	1	1,5	1	1,5	26	40	31	47,7	6	9,2	65	100	3,62	
Y.5.1			1	1,5	5	7,7	38	58,5	21	32,3	65	100	4,22	3,93
Y.5.2	1	1,5	8	12,3	13	20	34	52,3	9	13,8	65	100	3,65	
Y.6.1			1	1,5	9	13,8	30	46,2	25	38,5	65	100	4,22	4,32
Y.6.2			1	1,5			34	52,3	30	46,2	65	100	4,43	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang mempunyai nilai mean paling besar adalah Y.1 dengan nilai 4,35 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator “kualitas” dimana sebagian karyawan setuju dengan indikator tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik kualitas pekerjaan seorang karyawan akan semakin baik pula mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya (Yusman et al., 2021).

3. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Membandingkan korelasi *product moment pearson* dengan level signifikan 5% dapat digunakan untuk

menentukan validitas suatu instrumen. Uji validitas dianggap valid jika probabilitas hasil korelasi $< 0,05$ (5%) dan dikatakan tidak valid jika probabilitas hasil korelasi $> 0,05$ (5%). Jika r hitung $> r$ tabel maka uji validitas dianggap valid.

Tabel 4. 9 Uji Validitas (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1.1	0,453	0,244	Valid
X1.1.2	0,703	0,244	Valid
X1.2.1	0,734	0,244	Valid
X1.2.2	0,465	0,244	Valid
X1.3.1	0,708	0,244	Valid
X1.3.2	0,629	0,244	Valid
X1.4.1	0,657	0,244	Valid
X1.4.2	0,826	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Dari tabel 4.9 diatas diketahui jumlah responden (N)= 65, sehingga distribusi nilai r tabel signifikansi adalah 0,244 dapat dijelaskan bahwa dari indikator variabel kedisiplinan kerja, nilai korelasi r hitung yang digunakan dalam penelitian ini semuanya lebih besar dari nilai korelasi r tabel (0,244) dan memiliki probabilitas (signifikan) $< 0,05$ (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan memiliki validitas yang tinggi.

Tabel 4. 10 Uji Validitas (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1.1	0,748	0,244	Valid
X2.1.2	0,767	0,244	Valid
X2.2.1	0,821	0,244	Valid
X2.2.2	0,648	0,244	Valid
X2.3.1	0,737	0,244	Valid
X2.3.2	0,783	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa dari indikator variabel pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini, nilai korelasi r hitung lebih besar daripada r tabel (0,244) dan memiliki probabilitas (signifikan) $< 0,05$ (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan memiliki validitas yang tinggi.

Tabel 4. 11 Uji validitas (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1.1	0,744	0,244	Valid
Y.1.2	0,736	0,244	Valid
Y.2.1	0,690	0,244	Valid
Y.2.2	0,756	0,244	Valid
Y.3.1	0,703	0,244	Valid
Y.3.2	0,792	0,244	Valid
Y.4.1	0,687	0,244	Valid
Y.4.2	0,571	0,244	Valid
Y.5.1	0,733	0,244	Valid
Y.5.2	0,594	0,244	Valid

Y.6.1	0,691	0,244	Valid
Y.6.2	0,719	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Dari tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa dari indikator variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini, nilai korelasi r hitung > dari r tabel (0,244) dan memiliki probabilitas (signifikan) < 0,05 (5%) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan memiliki validitas yang tinggi.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan seberapa jauh instrument bisa diyakini sebagai pengumpulan data, dikarenakan instrument itu sudah baik. *Alpha Cronbach's* adalah metode yang digunakan untuk uji reliabilitas. Menurut kriteria pengujian, apabila nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,6 ($\alpha > 0.6$), maka ukuran yang dipakai telah reliabel.

Tabel 4. 12 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,802	0,60	Reliabel
X2	0,838	0,60	Reliabel
Y	0,900	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Dari tabel 4.12 diatas dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel > 0,60 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

seluruh indikator penelitian dikatakan reliabel dan dapat percaya sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menilai apakah data dalam model regresi, dengan variabel dependen dan variabel independent memiliki distribusi secara normal atau tidak. Menurut kriteria pengujian, penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang mana menurut (Imam Ghazali, 2011 p.160) mengatakan bahwa apabila Asymp Sig. > 0,05 syarat data dianggap berdistribusi normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85456154
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.050
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Dari tabel 4.13 diatas diketahui nilai asymp sig untuk uji normalitas adalah 0,200. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ jadi, dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada masalah multikolinearitas, ada tidaknya problem multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan melihat besarnya nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Adapun rincian nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut :

- Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka bisa dikatakan data bebas dari gejala multikolinearitas, dan jika
- Nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 maka bisa dikatakan telah terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.156	3.567		.604	.548		
	Kedisiplinan Kerja	.695	.133	.447	5.218	.000	.548	1.826
	Pengalaman Kerja	.945	.162	.500	5.836	.000	.548	1.826

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Dari tabel 4.14 diatas pada bagian “*Collinearity Statistics*” terlihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel kedisiplinan kerja (X1)

dan pengalaman kerja (X2) adalah $0,548 > 0,10$. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel kedisiplinan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) $1,826 < 10,00$. Dengan mempertimbangkan dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi mengalami ketidaksamaan dalam variasi nilai residual antara dua pengamatan. Dalam kasus homoskedastisitas, nilai residualnya bersifat tetap namun apabila nilai residualnya berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan menggunakan uji glejser. Berikut hasil dari uji glejser:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.046	2.221		3.173	.002
	Kedisiplinan Kerja	-.057	.083	-.113	-.683	.497
	Pengalaman Kerja	-.115	.101	-.189	-1.145	.257
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas dinyatakan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kedisiplinan kerja (X1) adalah 0,497 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel pengalaman kerja (X2) adalah 0,257. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sesuai dengan dasar

pengambilan keputusan dalam uji glejser, bahwa nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda adalah metode analisis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel X dan variabel Y yang diwakili dalam persamaan regresi.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.156	3.567		.604	.548
	Kedisiplinan Kerja	.695	.133	.447	5.218	.000
	Pengalaman Kerja	.945	.162	.500	5.836	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas, maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda seperti dibawah ini:

$$Y = 2,156 + 0,695 X_1 + 0,945 X_2$$

Interpretasi dari model regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 2,156 menyiratkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 2,156.
2. Kedisiplinan kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien sebesar

0,695. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kedisiplinan kerja naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,695 begitu pula sebaliknya.

3. Pengalaman kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,945. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika pengalaman kerja naik satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,945 begitu pula sebaliknya

b. Uji t (Parsial)

Uji t adalah uji hipotesis dalam analisis regresi linier sederhana atau berganda untuk menentukan apakah variabel kedisiplinan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara parsial mempengaruhi variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.156	3.567		.604	.548
	Kedisiplinan Kerja	.695	.133	.447	5.218	.000
	Pengalaman Kerja	.945	.162	.500	5.836	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

1. Uji t Parsial Kedisiplinan Kerja (X1)

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh kedisiplinan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pabrik gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya.

Rumus untuk mencari nilai t tabel:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 65-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025; 62)$$

Maka t tabel = angka 0,025; 62 ini kemudian ditemukan nilai t tabel sebesar 1,999.

Berdasarkan tabel 4.17 output SPSS *Coefficients*, nilai signifikan (Sig) Kedisiplinan Kerja (X1) adalah $0.000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka hipotesis pertama diterima, hal ini berarti kedisiplinan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dan signifikan.

Berdasarkan output SPSS diatas, ditemukan nilai t hitung variabel Kedisiplinan Kerja (X1) sebesar 5,218 yang mana nilai t

hitung $5,218 >$ daripada t tabel $1,999$. Dengan demikian hipotesis pertama diterima yang berarti bahwa kedisiplinan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dan signifikan.

2. Uji t Parsial Pengalaman Kerja (X_2)

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pabrik gula di PT. PG Rajawali 1 Surabaya.

Berdasarkan tabel 4.16 output SPSS *Coefficients*, nilai signifikan (Sig) Pengalaman Kerja (X_2) adalah $0.000 <$ probabilitas $0,05$ maka hipotesis pertama diterima, hal ini berarti Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) secara parsial dan signifikan.

Berdasarkan output SPSS diatas, ditemukan nilai t hitung variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar $5,836$ yang mana nilai t hitung $5,836 >$ t tabel $1,999$. Dengan demikian hipotesis kedua diterima yang berarti bahwa Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dan signifikan.

c. Uji F (Simultan)

Uji F berfungsi untuk melihat pengaruh variabel independent yakni kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Hasil analisis uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 18 Hasil Analisis uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1570.248	2	785.124	93.341	.000 ^b
	Residual	521.505	62	8.411		
	Total	2091.754	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kedisiplinan Kerja						

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Rajawali 1 Surabaya.

Rumus untuk mencari F tabel:

$$F \text{ tabel} = (k; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 65-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 63)$$

Maka F tabel = angka (2;63) ini kemudian ditemukan nilai F tabel sebesar 3,143.

Pada tabel 4.18 diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 93,341. Dimana yang artinya nilai F hitung $93,347 > F \text{ tabel } 3,143$ dengan nilai nilai Sig $0.000 < 0,05$ dari hasil tersebut maka hipotesis ketiga diterima, dengan kata lain Kedisiplinan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama berpengaruh, hal ini sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji F.

d. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R Square menunjukkan kontribusi dari pengaruh yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Jika hasil uji F signifikan, maka ada pengaruh variabel X secara bersamaan terhadap Y, dan sebaliknya. Hasil analisis ini ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.751	.743	2.900

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

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, ditemukan nilai koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,751. Nilai R square 0,751 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yang berarti $0,866 \times 0,866 = 0,751$. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,751 atau sama dengan 75,1%, angka tersebut berarti bahwa variabel Kedisiplinan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,1% , sedangkan sisanya ($100\% - 75,1\% = 24,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini atau variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT.PG Rajawali 1 Surabaya. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil analisis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif signifikan dan parsial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai indikator variabel kedisiplinan kerja yang paling besar berada pada indikator “Taata Asas”.

Taata asas yang dimaksud disini adalah menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan dan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan. Namun jika dilihat dari data tabel absensi pada tabel 1.1, karyawan PT.PG Rajawali 1 selama ini kebanyakan tingkat kedisiplinannya rendah, sehingga karyawan perlu diberikan aturan yang jelas dan sanksi yang konsisten untuk di berlakukan agar tingkat kehadiran dapat meningkat, mengingat keterlambatan sangat mempengaruhi pekerjaan jobdesk nya yang tidak bisa konsisten.

Kemudian indikator variabel yang mempunyai nilai paling rendah yakni berada pada indikator “konsisten” yang mana sesuai dengan pendapat (Djakapermana, 2021) ruang lingkup konsisten adalah

tetap, selaras dan sesuai serta perbuatan yang selalu berpegang teguh pada kemampuan dirinya sendiri, sehingga perlu adanya ketegasan dari pihak perusahaan untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan *jobdesk* nya masing-masing agar tidak mengalami kejadian *overwork* dan memberikan sanksi yang tegas mengingat terjadi penurunan pada kedisiplinan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat konsisten dalam mentaati aturan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Dari hasil temuan ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marsih *et al*, 2020) yang mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian dari (Amalia *et al*, 2021) juga menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sesuai dengan penelitian dari (Astuti *et al.*, 2020) juga mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hubungan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yang telah di kemukakan, maka dalam penelitian ini hipotesis 1 diterima.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif signifikan dan parsial .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai indikator variabel pengalaman kerja yang paling besar berada pada indikator “Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki”. Hal ini berarti bahwa,

pengalaman kerja di PT.PG Rajawali 1 sangat penting sehingga pengetahuan dan ketrampilan karyawan tetap perlu ditingkatkan, selain pengalaman kerja, karyawan juga perlu diberikan pelatihan kerja yang periodik guna memaksimalkan pekerjaan yang di tekuni dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian indikator variabel yang mempunyai nilai yang paling rendah yakni berada pada indikator “Lama Waktu/Masa Kerja”. Lama waktu/masa kerja yang dimaksud disini adalah masa kerja yang diperoleh karyawan memudahkannya dalam meyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun ternyata indikator ini memiliki nilai rendah yang artinya semakin lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut tidak menjamin dapat memudahkannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka dengan itu perlu di berikan pelatihan kerja di setiap bidangnya agar dapat lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil temuan ini, sejalan dengan penelitian dari (Sugianti *et al.*, 2022) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dari hasil penelitian (Amalia *et al.*, 2021) juga mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sesuai dengan penelitian (Basyit *et al.*, 2020) juga mengemukakan bahwa penelitian yang dilakukan menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan yang telah di kemukakan, maka dalam penelitian ini hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PG Rajawali 1 Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya gabungan antara kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara bersama-sama, sebab dengan adanya kesadaran diri dari karyawan untuk mentaati dan menjalankan semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan agar semakin baik. Dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah tentu membutuhkan suatu tingkat keterampilan dan pengetahuan yang baik guna menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, salah satunya dengan adanya pelatihan kerja yang periodik.

Dari hasil temuan ini sejalan dengan penelitian dari (Amalia *et al.*, 2021) mengemukakan bahwa kedisiplinan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan oleh (Sugianti *et al.*, 2022) juga menyatakan bahwa kedisiplinan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Rizati *et al.*, 2022) menyatakan bahwa kedisiplinan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Berdasarkan hubungan

antara disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang telah di kemukakan, maka dalam penelitian ini hipotesis 3 diterima.

