



ISSN 2338 6584

# Jurnal Manajemen FE-UB

*Volume 03 No. 01 Tahun 2015*

*Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pudji Astuty dan Arief Bramantyo*

*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Edico Utama,  
Jakarta  
Agus Sudrajat dan Dwi Susilowati*

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT  
Jayatama Selaras  
Sugiyanto dan Febri Diani*

*Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan PT. Jui Shin  
Suryanto dan Jeri Andrian Ridwan*

*Pengaruh Kualitas Pelayanan (Realibility, Responsiveness, Assurance, Emphaty, Tangibles)  
Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT Aetra di Jakarta.  
Yolanda dan Novhani Tamara*

*Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Promosi Penjualan Terhadap Kepuasan  
Konsumen PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk Bogasari Flour Mills di Jakarta  
Wahyu Murti dan Oman Pardepi*

*Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Deputi  
Bidang Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional  
Agustina Massora dan Popi Alfadini*

*Hubungan Manajemen Konflik dan Manajemen Resiko Dalam Mengembalikan Efektivitas  
Tenaga Kerja PT. Bank Danamon Indonesia Tbk  
Tantyo Setyowati dan Robi Pramana Putra*

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Motivasi dan Implikasinya Pada  
Kinerja PT. Askrindo  
Cicah Ratnasih dan Elwin Septiaman Putra*

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal  
Manajemen FE-UB

Vol. 03

No. 01

Halm. 1-149

Jakarta  
April 2015

ISSN  
2338-6584

## PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Oleh: Pudji Astuty dan Arief Bramantyo**

### *Abstract*

*This study aims to analyze the influence of motivation, work experience and work discipline on employee performance. This study took a sample of employees at PT MulyaPrivate Indra55 people by using the calculation method Likert scale. The results of this study showed that the variables of motivation, experience and discipline to have a significant influence on the performance variables.*

**Keywords** : *Motivation, work experience, work discipline, employee performance*

### 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, namun juga dari segi sumber daya manusianya.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan

menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan

pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Henry Simamora (2004:610) :“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi”.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Terkadang kurang tauhan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasionalisasinya, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan juga kepada staf melalui diskusi aktif.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Mulya Indra Pribadi telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin fasilitasnya sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat kinerja yang baik.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berpendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih

mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Tika (2006) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja individu menurut Mathis dan Robert L (2006, p113) adalah kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik menurut Mahsun (2006) bahwa ada beberapa aspek yang dapat dinilai kinerjanya :

- Kelompok Masukan ( *Input* ).
- Kelompok Proses ( *Proccess* ).
- Kelompok Keluaran ( *Output* ).
- Kelompok Hasil ( *Outcome* ).
- Kelompok Manfaat ( *Benefit* ).
- Kelompok Dampak ( *Impact* ).

Menurut Mangkunegara (2006) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri

dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi :

Aspek kuantitatif yaitu :

- Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
- Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Aspek kualitatif yaitu :

- Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
- Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
- Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

### 2.2 Motivasi

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

Menurut Siagian (2004), motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya.

Menurut Makmun (2003), motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara

negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dan beberapa sumber lain yang penulis baca, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

### 2.3 Pengalaman Kerja

Menurut artikel yang saya baca di internet, [google.co.id](http://google.co.id), definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang kibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu

Berdasarkan pengertian tersebut, dan beberapa sumber lain yang penulis baca, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Pengukuran 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 bekerjanya padiserta keraguan.

#### 2. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

#### 3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda

Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

#### 4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya

Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

#### 5. Bekerja dengan tenang

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

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

- a. 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.
- b. 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.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – 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.

#### 2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Menurut Hasibuan (2008) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
  - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan

sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Gouzali Saydam (2005:291) sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan/organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### 2.5 Hubungan Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Dengan adanya motivasi yang tinggi atau rendahnya dari seorang karyawan, pengalaman kerja pada bidang sebelumnya dan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan, maka tentunya kinerja dapat naik ataupun turun, oleh sebab itu, motivasi, pengalaman

dan disiplin kerja akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

### 2.6 Penelitian Relevan

Kajian pustaka di dalam penulisan penelitian ini adalah didasarkan pada (1) hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dianggap mendukung kajian teori di dalam penelitian yang tengah dilakukan, serta (2) didasarkan pada teori-teori dari sumber kepustakaan yang dapat menjelaskan perumusan masalah yang telah ditetapkan di dalam BAB 1.

Di bawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan untuk kemudian dianalisis dan dikritisi dilihat dari pokok permasalahan, teori dan metode, sehingga dapat diketahui letak perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan. Hasil penelitian sebelumnya memberikangambaran mengenai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang tengah dilakukan.

Peneliti	Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
Sukardi	2010	Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemotivasian terhadap prestasi kerja karyawan	pengaruh gaya kepemimpinan dan pemotivasian terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 96 persen	Penulis menambahkan variabel disiplin dan pengalaman kerja dan menghilangkan pengaruh gaya kepemimpinan
Imam Sukendar	2011	Pengaruh Motivasi dan diklat terhadap kinerja karyawan	Pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 93 persen.	Penulis menambahkan variabel disiplin dan pengalaman kerja dan menghilangkan pengaruh diklat
Yulianis	2010	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 66.9 persen terhadap prestasi kerja pegawai	Penulis membuat penelitian baru yang berhubungan dengan kinerja, yang tentunya berpengaruh pada prestasi
Umi Kulsum	2012	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja	Motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja	Penulis menambahkan variabel disiplin dan pengalaman kerja terhadap

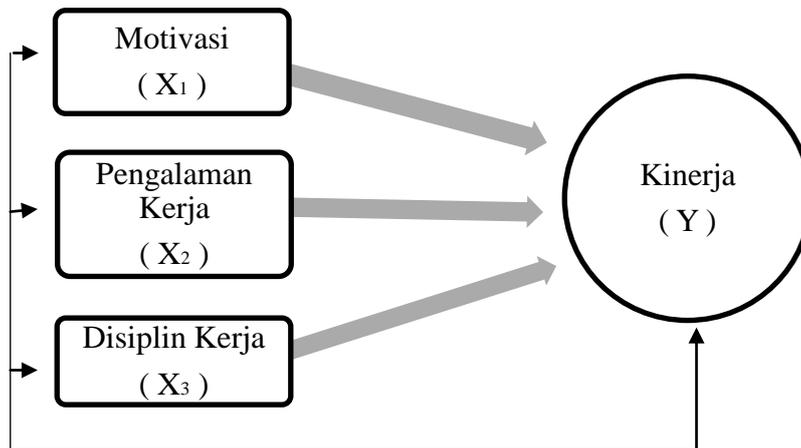
			dengan 92%.	variabel kinerja, dimana kinerja berpengaruh pada prestasi	
Senja Wahyu	2010	Pengaruh terhadap karyawan	motivasi kinerja	Variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan dengan beta terbesar dari pada variabel lainnya sebesar 76%	Penulis menambahkan variabel disiplin dan pengalaman kerja

Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut :

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

**Gambar 1**



**Keterangan gambar :**

- X1 Motivasi

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

- X2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

- X3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat

peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi.

- Y Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

**2.7 Hipotesis**

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka

hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1 Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
2. H2 Pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
3. H3 Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
4. H4 Motivasi kerja, Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

### 3. METODE ANALISIS

#### 3.1 Variabel

Variabel Penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari obyek, individu / kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari Informasinya serta ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu :

##### 1. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan ( X ) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel X dalam penelitian ini adalah :

- Motivasi Kerja X1
- Pengalaman Kerja X2
- Disiplin Kerja X3

##### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan ( Y )

#### 3.2 Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Supranto ( 2003 ) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi ( tidak jelas ) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan – pertanyaan apa yang terkait dengan elemen – elemen, dimensi dari suatu konsep. Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain:

##### 1. Variabel Independen

###### • Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini, variabel independen Motivasi Kerja diberi notasi X1

###### • Pengalaman kerja

Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dalam penelitian ini, variabel independen Pengalaman kerja diberi notasi X2

###### • Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Dalam penelitian ini, variabel independen Disiplin Kerja diberi notasi X3.

##### 2. Variabel Dependen

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Variabel	Definisi	Definisi Operasional	
		Dimensi	Sumber
Motivasi Kerja ( X1 )	Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri	Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005)
Pengalaman Kerja ( X2 )	Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.	a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Foster (2001 : 43 )
Disiplin Kerja ( X3 )	Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi.	a. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. b. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi. c. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal. e. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.	(Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005)
Kinerja Karyawan ( Y )	suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan	a. Hasil kerja b. Perilaku c. Sifat d. Kompetensi e. Kerja sama	Robbins, S.P., & Judge, T.A., 2010

### 3.3 Teknik Analisis

#### 3.3.1 Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dikatakan valid apabila dapat mempresentasikan atau mengukur apa yang hendak diukur ( variabel penelitian )

Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi product moment atau dikenal juga dengan korelasi Pearson. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dengan keterangan :  
Rxy = koefisien korelasi

N = Jumlah responden uji coba  
 X = Skor tiap item  
 Y = Skor seluruh item responden uji coba

**2. Reliabilitas**

Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisa statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memperhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas.

**3.3.2 Uji Penyimpangan Klasik**

Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang meliputi :

**1. Uji Multikolinearitas**

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ada tidaknya gejala heteroskedastisitas memakai uji park, dengan langkah sebagai berikut :

Melakukan regresi terhadap model persamaan yang diajukan sehingga diperoleh nilai residual sebagai variabel baru

a. Hasil residual yang didapatkan kemudian dikuadratkan dan diubah menjadi bentuk log linear. Setelah itu semua variabel bebas diajukan diubah menjadi log natural. Melakukan regresi dari semua variabel hasil transformasi dari variabel asli.

b. Melakukan identifikasi terhadap nilai t dengan kriteria sebagai berikut :

⇒ Jika t hitung < t tabel maka asumsi homokedastisitas diterima

⇒ Jika t hitung > t tabel maka asumsi homokedastisitas ditolak.

**3. Uji Autokorelasi**

Untuk melakukan uji autokorelasi, pada penelitian ini menggunakan besaran Durbin Watson, dimana ketentuannya adalah :

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Ditolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada korelasi negatif	Ditolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif/negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

**3.3.3 Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan penelitian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

**1. Uji t (Pengujian signifikasi secara parsial)**

Secara parsial semua variabel bebas di dalam penelitian ini dapat dikatakan signifikan pada  $\alpha = 5\%$  apabila nilai probabilitysignificancy dari t - rasio pada hasil regresi lebih kecil dari 0,05.

**2. Uji F (Pengujian signifikasi secara simultan)**

Pengujian signifikansi secara simultan atau uji F digunakan untuk melihat bagaimana variabel bebas secara bersama – sama

mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai probabilitu significancy dari F – rasio dari regresi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas yang ada pada model secara simultan mempengaruhi variabel terikat dan signifikan pada  $\alpha= 5\%$ .

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Validitas Dan Reliabilitas**

**1. Validitas**

Uji validitas yang dilakukan menggunakan metode Corrected Item Total Correlation.

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas X1**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	19.4364	9.917	.385	.740
item2	19.6909	7.810	.657	.664
item3	19.7273	8.387	.541	.700
item4	19.6000	9.319	.541	.708
item5	20.1091	7.877	.485	.723
item6	20.4364	9.251	.381	.744

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Pada kolom Corrected Item-Total Correlation diketahui korelasi item (butir) 1 dengan nilai sebesar 0,385. Nilai signifikan dari r tabel untuk sampel sebanyak 55 adalah sebesar 0,266. Menurut Lucky Lukman (2013 : 12) apabila nilai korelasi > nilai signifikan r tabel maka item tersebut valid. Maka apabila nilai korelasi > 0,266 maka item tersebut

valid, namun sebaliknya apabila < 0,266 maka item tersebut tidak valid. Jadi, dapat dilihat untuk item 1 nilainya 0,385 > 0,266 maka item 1 valid. Begitu pula untuk seluruh item, dari item 2 sampai 6, nilai korelasinya semua > 0,266 maka dapat dikatakan bahwa semua item di variabel X1 datanya valid

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas X2**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	19.0727	5.217	.362	.645
item2	19.1091	4.877	.650	.569
item3	19.5455	4.401	.283	.720
item4	18.9273	5.291	.410	.632
item5	18.7091	5.062	.396	.634
item6	18.6364	4.976	.515	.600

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Pada kolom Corrected Item-Total Correlation diketahui korelasi item (butir) 1

dengan nilai sebesar 0,360. Nilai signifikan dari r tabel untuk sampel sebanyak 55 adalah

sebesar 0,266. Menurut Lucky Lukman (2013 : 12) apabila nilai korelasi > nilai signifikan r tabel maka item tersebut valid. Maka apabila nilai korelasi > 0,266 maka item tersebut valid, namun sebaliknya apabila < 0,266 maka item tersebut tidak valid. Jadi, dapat dilihat

untuk item 1 nilainya 0,360 > 0,266 maka item 1 valid. Begitu pula untuk seluruh item, dari item 2 sampai item 6, nilai korelasinya semua > 0,266 maka dapat dikatakan bahwa semua item di variabel X2 datanya valid.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas X3**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	18.7818	17.655	.756	.847
item2	18.8364	19.139	.589	.877
item3	18.6545	18.378	.839	.836
item4	18.7091	17.914	.797	.840
item5	19.0000	17.778	.729	.853
item6	18.3818	22.574	.444	.893

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Pada kolom Corrected Item-Total Correlation diketahui korelasi item (butir) 1 dengan nilai sebesar 0,756. Nilai signifikan dari r tabel untuk sampel sebanyak 55 adalah sebesar 0,266. Menurut Lucky Lukman (2013 : 12) apabila nilai korelasi > nilai signifikan r tabel maka item tersebut valid. Maka apabila nilai korelasi > 0,266 maka item tersebut

valid, namun sebaliknya apabila < 0,266 maka item tersebut tidak valid. Jadi, dapat dilihat untuk item 1 nilainya 0,756 > 0,266 maka item 1 valid. Begitu pula untuk seluruh item, dari item 2 sampai item 6, nilai korelasinya semua > 0,266 maka dapat dikatakan bahwa semua item di variabel X3 datanya valid.

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Y**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	20.1455	5.275	.672	.643
item2	20.2000	4.978	.598	.666
item3	20.0364	5.369	.588	.669
item4	20.2182	6.914	.410	.725
item5	19.8000	6.830	.338	.738
item6	20.2364	6.517	.299	.753

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Pada kolom Corrected Item-Total Correlation diketahui korelasi item (butir) 1 dengan nilai sebesar 0,672. Nilai signifikan

dari r tabel untuk sampel sebanyak 55 adalah sebesar 0,266. Menurut Lucky Lukman (2013 : 12) apabila nilai korelasi > nilai signifikan r

tabel maka item tersebut valid. Maka apabila nilai korelasi  $> 0,266$  maka item tersebut valid, namun sebaliknya apabila  $< 0,266$  maka item tersebut tidak valid. Jadi, dapat dilihat untuk item 1 nilainya  $0,672 > 0,266$  maka item 1 valid. Begitu pula untuk seluruh item, dari item 2 sampai 6, nilai korelasinya semua  $>$

$0,266$  maka dapat dikatakan bahwa semua item di variabel Y datanya valid.

## 2. Reliabilitas

Uji Reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Cronbach Alpha

**Tabel 4.5**  
**Uji Reliabilitas X1**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Metode pengambil keputusan pada uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Menurut Uma Sekaran dalam Lucky Lukman (2013 : 14), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Pada output pertama diketahui data valid sebanyak

55, lalu output kedua adalah hasil uji reliabilitas yang didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,750 dengan jumlah item sebanyak 6. Karena nilai  $0,750 > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada (X1) adalah reliabel.

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas X2**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	6

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Metode pengambil keputusan pada uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Menurut Uma Sekaran dalam Lucky Lukman (2013 : 14), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Pada output pertama diketahui data valid sebanyak

55, lalu output kedua adalah hasil uji reliabilitas yang didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,673 dengan jumlah item sebanyak 6. Karena nilai  $0,673 > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada (X2) adalah reliabel.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas X3**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Metode pengambil keputusan pada uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Menurut Uma Sekaran dalam Lucky Lukman (2013 : 14), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Pada output pertama diketahui data valid sebanyak

55, lalu output kedua adalah hasil uji reliabilitas yang didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,880 dengan jumlah item sebanyak 6. Karena nilai  $0,880 > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada (X3) adalah reliabel.

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Y**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Metode pengambil keputusan pada uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Menurut Uma Sekaran dalam Lucky Lukman (2013 : 14), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Pada output pertama diketahui data valid sebanyak

55, lalu output kedua adalah hasil uji reliabilitas yang didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0,741 dengan jumlah item sebanyak 6. Karena nilai  $0,741 > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada (Y) adalah reliabel.

**4.2 Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas Data**

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas Data**  
**Tests of Normality**

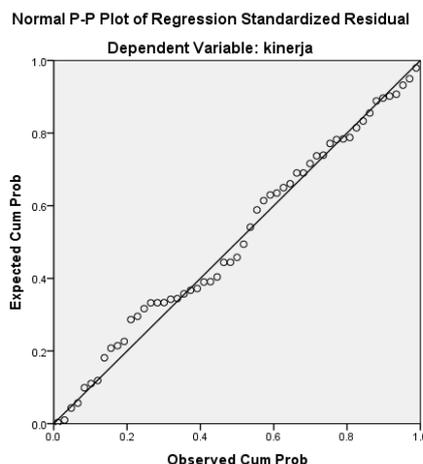
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja	.119	55	.052	.962	55	.081
motivasi	.180	55	.076	.960	55	.066
pengalaman	.107	55	.082	.933	55	.005
disiplin	.115	55	.068	.941	55	.010

a. Lilliefors Significance Correction

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2014*

Uji normalitas menggunakan metode liliefors, masing-masing data signifikansi  $> 0,05$  dan dianggap terdistribusi normal.

**Gambar 4.1**  
**Grafik Normalitas Data**



Pada output di atas untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas. Jadi, dapat dilihat pada gambar 4.8 yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini menyebar dan mengikuti

arah diagonal sehingga model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Multikolinearitas**

Untuk menguji ada tidaknya Multikolinearitas dalam penelitian ini, maka

akan dilakukan uji Multikolinearitas dengan menggunakan metode melihat nilai Tolerance dan VIF.

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.461	2.840		1.923	.060		
	motivasi	.313	.085	.369	3.701	.001	.909	1.100
	pengalaman	.255	.109	.231	2.351	.023	.936	1.069
	disiplin	.242	.055	.437	4.384	.000	.911	1.098

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Metode pengambilan keputusannya yaitu apabila semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati masalah multikolinearitas. Menurut Lucky Lukman (2013 : 31) persyaratannya apabila nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari tabel output diatas diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen sebesar (0,909), (0,936), (0,911) > 0,1 dan VIF

sebesar (1.110), (1.069), (1.098) < 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas, maka dalam penelitian ini akan menggunakan metode Spearman's rho.

**Tabel 4.11**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Correlations

		Unstandardized Residual	motivasi	pengalaman	disiplin
Spearman's rho	Unstandardized Residual	1.000	-.050	-.092	-.015
	Correlation Coefficient	.	.719	.506	.913
	Sig. (2-tailed)				
	N	55	55	55	55
motivasi	Correlation Coefficient	-.050	1.000	.156	.244
	Sig. (2-tailed)	.719	.	.256	.073
	N	55	55	55	55
pengalaman	Correlation Coefficient	-.092	.156	1.000	.138
	Sig. (2-tailed)	.506	.256	.	.315
	N	55	55	55	55
disiplin	Correlation Coefficient	-.015	.244	.138	1.000
	Sig. (2-tailed)	.913	.073	.315	.
	N	55	55	55	55

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Metode pengambilan keputusannya jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual > 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya jika

signifikansi < 0,05 maka terjadi Heteroskedastisitas. Dari tabel output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar 0,719, pengalaman 0,506 dan disiplin

0,913 nilai signifikansi lebih dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

**4. Uji Autokorelasi**

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan Uji Durbin Watson (DW Test).

**Tabel 4.12**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 <sup>a</sup>	.639	.612	1.99944	1.840

a. Predictors: (Constant), disiplin, pengalaman, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2014*

Taraf signifikansi menggunakan 0,05. Nilai Durbin-Watson yang didapat dari hasil regresi adalah 1,840. Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel dengan signifikansi 0,05, n=55 dan k=3. Dari tabel Durbin-Watson didapat dL=1,452 dan dU=1,681. Jadi, dapat dihitung nilai 4-dL = 2,548 dan 4-dU = 2,319.

Apabila  $dU < DW < 4-dU$  maka tidak terjadi autokorelasi. Namun, apabila  $DW < dL$  atau  $DW > 4-dL$  maka terjadi autokorelasi. Dari hasil pengujian didapat  $dU (1,681) < DW (1,840) < 4-dU (2,319)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**5. Regresi**

**Tabel 4.13**  
**Persamaan Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.461	2.840		1.923	.060
	motivasi	.313	.085	.369	3.701	.001
	pengalaman	.255	.109	.231	2.351	.023
	disiplin	.242	.055	.437	4.384	.000

a. Dependent Variable: kinerja

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2014*

Persamaan regresi linier berganda dengan 3 variabel independen sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y' = Variabel dependen yang diramalkan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi (peningkatan atau penurunan)

X1, X2 dan X3 = Variabel independen

Nilai koefisien dapat dilihat pada output tabel di atas dan dimasukkan pada persamaan sebagai berikut:

$$Y' = 5,461 + 313X_1 + 0,255X_2 + 0,242X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara X1 (Motivasi), X2 (Pengalaman Kerja) dan X3

(disiplin kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) positif dengan arti kata bahwasanya perubahan X1,

X2 dan X3 membawa pengaruh yang searah dengan Y.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

**Tabel 4.14**  
**Uji F / Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.223	3	79.408	19.863	.000 <sup>b</sup>
	Residual	203.886	51	3.998		
	Total	442.109	54			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, pengalaman, motivasi

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2014*

Hasil output di atas menjelaskan pengujian secara bersama-sama (Uji F/ Uji Simultan), ukurannya jika signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh secara bersama-sama/

simultan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila signifikansi > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara bersama-sama/ simultan.

#### 2. Uji t

**Tabel 4.15**  
**Uji t / Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.461	2.840		1.923	.060
	motivasi	.313	.085	.369	3.701	.001
	pengalaman	.255	.109	.231	2.351	.023
	disiplin	.242	.055	.437	4.384	.000

a. Dependent Variable: kinerja

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2014*

Ukuran dari unit t/ uji parsial ini adalah jika signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila signifikansi > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Ukuran lainnya dengan menentukan t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel maka ada pengaruh secara parsial variabel

independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

t tabel dalam penelitian ini ditentukan dengan uji 2 sisi ( $0,05/2 = 0,025$ )  $df = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$  maka didapat t tabel sebesar 2,007.

Dari output diatas dihasilkan nilai signifikansi dari variabel motivasi (0,001),

pengalaman kerja (0,023) dan disiplin kerja (0,00) < 0,05 berarti masing-masing variabel secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan t hitung dari output tersebut untuk variabel motivasi sebesar (3701)

pengalaman kerja (2351) dan disiplin (4384) >2,007 artinya variabel secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.639	.612	1.99944

a. Predictors: (Constant), disiplin, pengalaman, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2014*

Hasil output pertama di atas menjelaskan variabel yang dimasukkan dan dikeluarkan. Semua variabel yang dimasukkan menggunakan metode Enter. Karena regresi menggunakan 3 variabel independen maka yang digunakan adalah koefisien adjusted R square. Dari tabel output di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,612. Artinya sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja PT Mulya Indra Pribadi.
2. Variabel Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan nyata terhadap Kinerja PT Mulya Indra Pribadi .
3. Variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan nyata

terhadap Kinerja PT Mulya Indra Pribadi.

4. Variabel Motivasi, Pengalaman kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap Kinerja PT Mulya Indra Pribadi berkontribusi sebesar 61,2 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

### 5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat penulis uraikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan agar semua variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja PT Mulya Indra Pribadi seperti masalah motivasi, pengalaman dan disiplin mendapat perhatian serius dari para pengambil keputusan untuk menciptakan beberapa kebijakan strategis yang mendukung bagi terciptanya kinerja yang terus meningkat dari Perusahaan PT Mulya Indra Pribadi.
2. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel-variabel lain

yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu diperhatikan oleh para pimpinan di PT Mulya Indra Pribadi untuk lebih meningkatkan kedisiplinannya dengan para pegawai yang menjadi bawahannya agar tercipta suasana dan iklim yang kondusif di lingkungan kerja yang dampaknya membuat kinerja para pegawainya terus meningkat dan bekerja sesuai dengan aturan serta target yang telah ditetapkan.

3. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Disamping itu pemimpin sebaiknya memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin
4. Untuk meningkatkan Pengalaman kerja para pegawai PT Mulya Indra Pribadi perlu kiranya para pengambil keputusan untuk memperhatikan masalah pendidikan serta pelatihan yang berkesinambungan bagi peningkatan kemampuan serta keahlian para pegawainya. Kurangnya frekuensi pendidikan dan pelatihan menyebabkan keahlian serta ketrampilan para pegawainya tidak berkembang sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abin Syamsudin Makmun, (2003). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT Rosdakarya Remaja
- Amstrong, M, (1994), *A Handbook of Human Resource Management*, Terjemahan, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arni, Muhammad, 2005, Komunikasi Organisasi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Bohlander George W. & Snell Scott A. (2010) *Managing Human Resources, 15<sup>th</sup> edition*, South-Westren Cengage Learning, Canada.
- Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W.(2005). *Human Resource Management, 8<sup>edition</sup>*. MCGraw-Hill, Irwin. Noe/hollenback/gerhart/wright 2008 p2
- Dian, Indri Purnamasari, 2005. ”Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Hubungan Partisipasi dengan Efektifitas Sistem Informasi”, Jurnal Riset Akuntansi Keuangan, Jakarta.
- Foster. Bill. (2001). Pembinaan untuk Peningkatan Kerja Karyawan. Jakarta: PPM
- Gouzali Saydam. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63 74. Gibson 2003, p39
- Hamzah B.Uno, 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jilid I. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Husein Umar, 2005. Metode Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- I Made Wirartha. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

- J. Supranto, 2003, *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Lima*, Penerbit Erlangga. Jakarta
- John Storey (1995) *Human Resource Management. International Journal*
- Keenoy, T. (1990), *HRM: rhetoric, reality and contradiction. International Journal*
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Marwansyah :(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia(2nd Edition)*. Bandung: Alfabeta.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai", *Ekobis*, Vol.7, No.2.
- Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal & Basri, Ahmad Fawzi. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P Siagian, (2004) *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineke Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.