

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PEGAWAI MOMCLAY)**



Oleh :

Soniya

K.2017.1.34138

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUCECWARA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

MALANG

2020

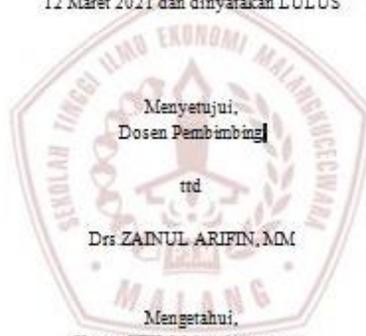
LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PENGALAMAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN MOMCLAY MALANG

Oleh:
SONIYA
K.2017.134138

Telah dipertahankan di depan dosen penguji pada tanggal:
12 Maret 2021 dan dinyatakan LULUS

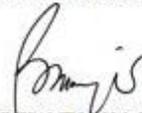


Menyetujui,
Dosen Pembimbing

trd

Drs ZAINUL ARIFIN, MM

Mengetahui,
Ketua STIE Malangkuçwara,



Drs BUNYAMIN, M.M., Ph.D

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU nomor 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 5 maret 2021



NPK: K.2017.1.34138

SURAT KETERANGAN RISET
PERUSAHAAN MOMCLAY MALANG

Perum. Puncak Dieng blok LL3A no.9 Malang

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini, kepala Perusahaan Momclay Malang. Ika Dewi Hartanto menerangkan bahwa :

Nama : Soniya

Nomor Pokok : K.2017.1.34138

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Alamat : Jl. Simpang Borobudur Utara 4 no. 5A Malang.

Saudara tersebut telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di Perusahaan Momclay Malang dalam rangka penyusunan skripsi/tesis dengan judul "Pengaruh Pengalaman, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Momclay Malang."

(Studi pada Perusahaan Momclay Malang yang dilaksanakan pada bulan Januari 2021)

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 28 Februari 2021



IKA DEWI HARTANTO

KEPALA PERUSAHAAN

RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Soniya

Tempat Tanggal Lahir : Malang, 14 November 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat Asal : Jl. Simpang Borobudur Utara Iv No 5a, Jawa Timur, Malang

Alamat Sekarang : Jl. Simpang Borobudur Utara Iv No 5a, Jawa Timur, Malang

Kewarganegaraan : Wni

Agama : Budha

Nama Ayah : Hariyanto

Nama Ibu : Lisnawati

Riwayat Pendidikan :

1. TK Marsudisiwi tahun 2008
2. SD Marsudisiwi tahun 2009-2014
3. SMP Kristen Kalam Kudus tahun 2011-2014
4. SMA Kalam Kudus tahun 2014-2017

Hasil Penelitian : Melakukan penelitian di Momclay Malang di tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh pengalaman, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan studi.
2. Seluruh keluarga yang telah mendukung saya dalam penelitian ini.
3. Drs. Bunyamin, MM, Ph.D Selaku ketua STIE Malangkeçwara Malang.
4. Drs. Zainul Arifin, MM Selaku dosen pembimbing yang sangat luar biasa dalam memberikan waktu, semangat, dan ilmunya dengan penuh ketelatenan.
5. Dra.Dwi Danesty Deccasari, MM. Selaku Dosen wali yang selalu memberikan solusi dari berbagai permasalahan selama kuliah.
6. Rekan seperjuangan renaldy andika, dendi pratama, elshaday andre dan siti hafifah yang saling menyemangati satu sama lain sehingga dapat memperoleh Sarjana Ekonomi.
7. Anderson Louis yang selalu menemani dan menyemangati saya untuk tidak putus semangat dalam menuntaskan penelitian ini.

Malang, maret 2021

Penulis,

Soniya

Abstrak

Secara umum tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh antara pengalaman, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Momclay Malang yang berjumlah tujuh puluh lima orang. Metode pengumpulan data yaitu melalui angket atau kuisioner dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji t, uji F, koefisien determinasi dan analisis regresi.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan hasil pengalaman berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan pengalaman, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diantara tiga variable bebas yang memiliki berpengaruh paling dominan yaitu motivasi kerja.

Kata Kunci : pengalaman, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

In general, the purpose of this study is to determine all the effects of experience, work discipline and motivation on employee performance partially or simultaneously. This study involved all employees of Momclay Malang, which can be said to be seventy five people. The data method is through questionnaires and research using quantitative research methods, and data analysis techniques used are validity test, reliability test, t test, F test, coefficient of determination and regression analysis.

The results obtained show that the results have a partial effect on employee performance, work has a partial effect on employee performance, work motivation has a partial effect on employee performance, experience, work discipline and work motivation simultaneously influence employee performance. Among the three independent variables that have the most dominant influence is work motivation.

Key words: experience, work discipline, work motivation, employee performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
SURAT KETERANGAN RISET	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
Abstrak	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Kegunaan Penelitian	3
BAB II.....	5
TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Tinjauan Teori	5
2.1.1 Pengalaman Kerja.....	5
2.1.2 Disiplin Kerja	8
2.1.3 Motivasi kerja.....	12
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	17
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	20
2.3 Model Konseptual Penelitian	22
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Populasi dan Sampel.....	25
3.2.1 Populasi.....	25
3.2.2 Sampel	25

3.3 Variabel Oprasional.....	26
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.4.1 Metode Angket (Kuesioner).....	30
3.5 Metode Analisis.....	31
3.5.1 Analisis Uji Validitas.....	31
3.5.2 Analisis Uji Reliabilitas	31
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.5.4 Pengujian Hipotesis	33
3.5.4.1 Uji Statistik t (Uji Parsial).....	33
3.5.4.2 Uji Statistik F (Uji Simultan).....	33
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²).....	34
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Deskripsi variable penelitian.....	35
4.1.1 deskripsi data responden	35
4.2. Analisis data.....	43
4.2.1 Uji validitas	43
4.2.2 Uji Reabilitas.....	45
4.2.3 Uji asumsi klasik	45
4.2.4 Uji Hipotesis.....	52
4.2.5 Pembahasan.....	55
BAB V.....	59
PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Kontribusi penelitian	60
5.3 Keterbatasan Penelitian	60
5.4 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Masa Kerja Karyawan Momclay	Error! Bookmark not defined.
Tabel 1. 2 Laporan Hasil Seleksi Produk	Error! Bookmark not defined.
Tabel 1. 3 Jam Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 1. 4 Data pra-survey	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	35
Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Karyawan	36
Tabel 4. 3 Usia Karyawan	36
Tabel 4. 4 Masa Kerja	37
Tabel 4. 5 Distribusi Pengamatan Kuesioner Pengalaman Kerja (X1)	38
Tabel 4. 6 Distribusi Pengamatan Kuesioner Disiplin Kerja (X2).....	39
Tabel 4. 7 Distribusi Pengamatan Kuesioner Motivasi Kerja (X3)	40
Tabel 4. 8 Distribusi Pengamatan Kuesioner kinerja karyawan (Y).....	42
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4. 10 Hasil uji reliabilitas	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	49
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Statistik	52
Tabel 4. 14 Hasil Regresi linier berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	52
Tabel 4. 16 Uji Signifikansi Simultan (F)	54
Tabel 4. 17 Uji R-Square.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Kurva Normal P-plot.....	47
Gambar 4. 3 Histogram variable Y	48
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Secara Grafik.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

LEMBAR KUISIONER	Error! Bookmark not defined.
HASIL UJI VALIDITAS.....	Error! Bookmark not defined.
HASIL UJI RELIABILITAS.....	Error! Bookmark not defined.
UJI ASUMSI KLASIK.....	Error! Bookmark not defined.
UJI MULTIKOLINEARITAS	Error! Bookmark not defined.
UJI HETEROKEDASTISITAS.....	Error! Bookmark not defined.
UJI HIPOTESIS.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman yang serba canggih dan maju ini tentunya perusahaan-perusahaan harus mulai bisa menyesuaikan diri agar bisa menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) semaksimal mungkin karena SDM merupakan landasan yang penting akan keberhasilan perusahaan mereka. Ketika sebuah perusahaan telah menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan maksimal maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Dessler (2000, 41) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar, maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016,193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Sehingga dapat dikaitkan bahwa disiplin kerja dapat mencegah penurunan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2006, 223) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat

kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Menurut Handoko (2014, 24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja mendukung kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

Momclay adalah perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan tanah liat, yang terletak di Malang daerah Dieng dengan total karyawan sebanyak 75 orang. Kebanyakan karyawan Momclay adalah lulusan seni rupa dan seni design terapan. Para karyawan paham betul akan *passion* mereka di dunia seni juga meliputi kerajinan tangan tanah liat ini. Oleh karena itu, di perusahaan Momclay sendiri tidak terlepas dari pengalaman – pengalaman para karyawan yang sudah lulus dari universitas dan yang baru saja lulus SMA/SMK masuk ke perusahaan Momclay. Tidak dapat dipungkiri bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang dicari perusahaan. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi maupun kualitas dari produk.

Dengan demikian dalam penelitian diformulasikan judul, yaitu ‘Pengaruh Pengaruh Pengalamankerja, Disiplinkerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Momclay.’

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dan lebih lanjut hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh pengalaman, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Momclay. Serta dapat menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan kinerja karyawan.

Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan lebih tentang pentingnya Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan di dunia kerja yang sesungguhnya serta bisa menjadi referensi konkret jika ingin membuat perusahaan yang mempunyai SDM berkualitas di masa yang akan datang.

b) Bagi Perusahaan

Bisa menjadi sarana masukan dan saran yang membangun yang bisa dipertimbangkan kembali bagi pihak manajemen Perusahaan Momclay di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, 55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Manullang (2008, 102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Bangun (2012, 210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (job rotation) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Menurut Handoko (2014, 24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah calon karyawan yang telah siap pakai dan seharusnya lebih cepat beradaptasi karena telah lebih dulu mencicipi dunia kerja yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Mereka yang sudah berpengalaman terutama pada bidang pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi diharapkan dapat menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko(2014, 20-21) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

a) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

b) Jenis Tugas

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

c) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

d) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.1.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Widodo (2015, 131), pengukuran dalam pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a) Gerakannya lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang baik dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Dengan pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang sudah berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- c) Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.1.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2011, 56) indikator pengalaman kerja yaitu :

a) Lama Waktu/ Masa Bekerja

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

b) Kurangnya Keterampilan

Keterampilan biasanya merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau penugasan.

c) Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan

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

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2008, 24). Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009, 212)

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009, 94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006, 444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau

menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004, 610)

Dari uraian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja yang sangat erat terhadap kinerja, dimana tingkat disiplin seseorang akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan oleh perbuatan atau tingkah laku karyawan berupa ketaatan terhadap aturan, etika, norma dan kaidah yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

Konsep disiplin kerja dikembangkan oleh Novitasari (2008, 13) dalam dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :

- Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
- Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas

b) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :

- Ketaatan terhadap jam kerja
- Ketaatan terhadap pimpinan
- Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.

c) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana
- Mengevaluasi hasil pekerjaan
- Keberanian menerima resiko kesalahan

2.1.2.2 Sanksi Pelanggaran Kerja Dalam Disiplin

Menurut Rivai (2011, 832), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c) Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat dan pemecatan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013, 94), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan terhadap pegawai haruslah sama pemberlakuannya tanpa memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama. Ada beberapa bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013, 129) diantaranya :

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.5 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Hasibuan (2009, 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.3 Motivasi kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi kerja

Rivai dan Sagala (2010, 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Mangkunegara (2005, 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Robbins (2006, 241) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2010, 97) yaitu:

- Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.3.3 Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006, 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1) Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sondang P. Siagan (2010, 294) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

a) Faktor di dalam diri individu (Intern)

→ Persepsi seseorang mengenai diri sendiri

→ Harga diri

→ Harapan pribadi

→ Kebutuhan

→ Keinginan

→ Kepuasan kerja

→ Prestasi kerja yang dihasilkan

b) Faktor di luar diri individu (ekstern)

→ Jenis dan sifat pekerjaan

→ Kelompok kerja dimana seseorang bergabung

→ Organisasi tempat orang bekerja

→ Situasi lingkungan kerja

→ Gaji

2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja

menurut Sondang P. Siagian (2008, 138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

a) Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

b) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

c) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

d) Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

e) Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

f) Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

g) Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

h) Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Wibowo,2007, 02) kinerja berasal dari pengertian “performance” sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Afandi (2018, 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kasmir (2016, 182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

menurut Mangkunegara (2015, 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018, 89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

f) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

g) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti yang dijabarkan pada table berikut ini:

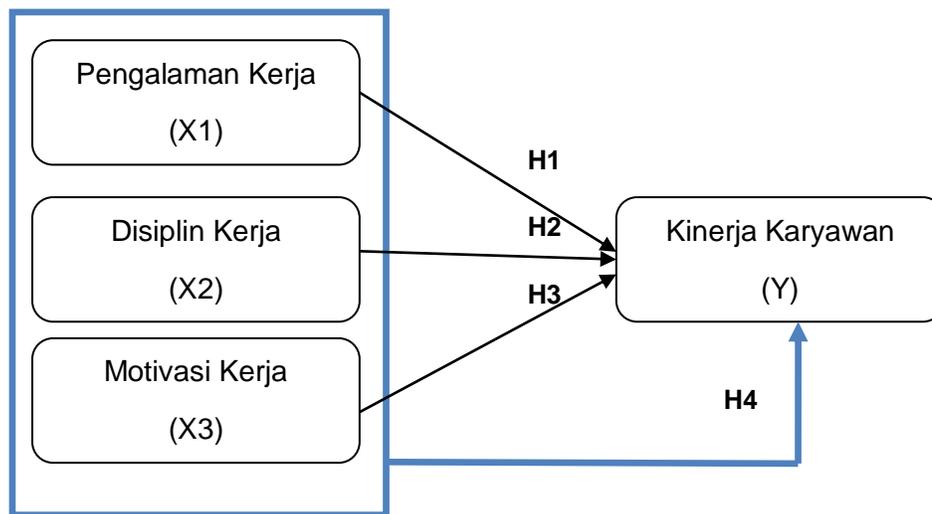
Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul skripsi	Metode penelitian	Hasil penelitian
Evi Fitrotun Najiah (2016)	<i>Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Upk Kecamatan Turi</i>	Analisis berganda linier	Kedisiplinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan
Arta adi kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Muria Semarang	Analisis berganda linier	motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama.
Veronica euphraciam goda (2018)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Analisis berganda linier	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Latifah Isnaini Fauzi (2018)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi)</i>	Analisis berganda linier	Motivasi kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Dwi Kusumaningtyas1, Tamzil Yusuf2, Imam Arriwibowo3 (2019)	<i>Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan</i>	Analisis berganda linier	semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air

	<i>Daerah Air Minum Kota Balikpapan</i>			minum kota Balikpapan. dengan variabel disiplin kerja yang memiliki pengaruh paling dominan.
Reza (2010)	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara</i>	Analisis berganda	linier	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Sari Marliani, Thomas Nadeak (2017)	<i>Analisis Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Concord Industri Karawang</i>	Analisis berganda	linier	Motivasi dan kedisiplinan memberi pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan
Sofian Wahyu Anggoro (2019)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Gula Pastika Di Sragen</i>	Analisis berganda	linier	Disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan
Nicko Permana Putra (2013)	<i>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang.</i>	Analisis berganda	linier	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Aristya Ulin Nasichah (2016)	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksps Bmt Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara</i>	Analisis berganda	linier	Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan tapi tidak secara parsial terhadap kinerja karyawan

2.3 Model Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahkan hipotesis (Sugiyono, 2010, 92). Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka berpengaruh dari masing-masing variable tersebut dapat digambarkan dalam model paradifma seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



2.4 Pengembangan Hipotesis

- Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Manullang (2008,102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

● Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009, 824). Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009, 212).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

● Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005, 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

- Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan usaha, identitas dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat semangat, dorongan atau motivasi maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang ini berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Seperti yang dikemukakan (Sugiyono 2017, 8) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Morissan (2012, 19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan atau pegawai Momclay sebanyak 70 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006, 131), Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang di lakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Dalam penelitian ini karena semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Keterbatasan sampel penelitian menyebabkan peneliti menggunakan

teknik penelitian sensus, yaitu semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Supranto (2001) “sensus adalah suatu cara pengumpulan data kalau seluruh elemen (populasi) diselidiki satu persatu”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Dalam penelitian ini jawaban yang didapat adalah kuisioner dari karyawan Momclay yang diberikan tentang pengaruh pengalaman, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Variabel Oprasional

Di dalam suatu penelitian tentu saja ada beberapa variabel yang berkaitan di dalamnya. Variabel tersebut untuk mengukur dan memberikan nilai tentang apa saja yang akan diteliti selanjutnya. Beberapa variabel yang terdapat dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel independen

Variabel Independen disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan varibel dependen adalah kinerja karyawan Momclay. Variabel ini yang dipengaruhi oleh ketiga variabel sebelumnya dan yang menjadi kunci dalam penelitian ini. Berikut adalah definisi operasional serta indikator dari setiap variabel :

a. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah sebuah upaya yang telah dilakukan seorang karyawan sehingga mendapatkan banyak hal yang meliputi pengetahuan, cara, penyelesaian solusi, efektifitas serta banyak hal lainnya dalam suatu pekerjaan sehingga semakin banyak karyawan

itu bekerja semakin banyak pula hal yang telah dipelajari dan bisa dikerahkan dengan maksimal.

Menurut Foster (2015) yaitu :

→ Lama waktu/ masa bekerja

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

→ Kurangnya Keterampilan

Keterampilan biasanya merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau penugasan.

→ Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap menerapkan hal – hal yang berlaku di suatu perusahaan tertentu meliputi norma – norma, peraturan tertulis dan tidak tertulis secara konstan. Bersikap menghormati, menghargai dan patuh akan hal – hal itu adalah kedisiplinan yang harus dimiliki setiap karyawan.

Menurut Sutrisno (2013, 94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.
- Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau hasrat yang timbul karena suatu dorongan dari dalam maupun dari luar sehingga menimbulkan sifat bersemangat, berapi – api, serta menumbuhkan niat dalam mengerjakan suatu pekerjaan di dalam perusahaan.

menurut Sondang P. Siagian (2008, 138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

- a) Daya Pendorong
- b) Kemauan
- c) Kerelaan
- d) Membentuk Keahlian
- e) Membentuk Keterampilan
- f) Tanggung Jawab
- g) Kewajiban
- h) Tujuan

2. Variabel dependen

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan hak dan kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan etika yang berlaku.

Menurut Afandi (2018, 89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- Kuantitas hasil kerja
- Kualitas hasil kerja
- Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- Inisiatif
- Ketelitian
- kepemimpinan
- Kejujuran
- Kreativitas

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Metode Angket (Kuesioner)

Pengumpulan data yang saya lakukan adalah dengan membagikan Angket (Kuisisioner) secara online dengan Link atau Google Form. Kuisisioner menurut Sugiyono (2013, 199) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner akan diberikan kepada karyawan perusahaan Momclay. Daftar pernyataan berkaitan dengan variable pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini menggunakan metode skor. Pemberian skor menggunakan skala likert sebagai berikut :

Skor 5 = Sangat Setuju

Skor 4 = Setuju

Skor 3 = Cukup

Skor 2 = Kurang setuju

Skor 1 = Sangat tidak setuju

Alasan mengapa penulis menggunakan angket atau kuisisioner sebagai pengumpulan data adalah :

1. Responden (orang yang merespon atau menjawab pertanyaan) saling berjauhan.
2. Melibatkan sejumlah orang di dalam Perusahaan sistem dan berguna bila mengetahui berapa proporsi suatu kelompok tertentu yang menyetujui atau tidak menyetujui suatu fitur khusus dari sistem yang diajukan.

3. Melakukan studi untuk mengetahui sesuatu dan ingin mencari seluruh pendapat sebelum proyek sistem diberi petunjuk-petunjuk tertentu.
4. Ingin yakin bahwa masalah-masalah dalam sistem yang ada biasa diidentifikasi dan dibicarakan dalam wawancara tindak lanjut.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016, 52) uji validitas digunakan untuk mengetahui atau mengukur valid atau tidaknya suatu koefisien. Bahwa jika dalam instrumen dapat dikatakan valid maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2016, 177). Untuk mengetahui valid tidaknya dari sebuah instrumen, maka dapat dilihat melalui korelasi jumlah skor dengan skor total. Apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya $> 0,3$, maka dapat dikatakan valid, Sugiyono (2016, 179)

3.5.2 Analisis Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui apa data kuesioner tersebut reliabel atau tidaknya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal, apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2016, 47). Metode yang digunakan untuk melihat data sudah reliabel adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* (α).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) tinggi (karena $VIF=1/\text{Toleransi}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas 31 adalah nilai Toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $>$. (Ghozali,2016, 105-106)

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas, Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari Grafik Scatterplot. Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka indikasinya adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik Scatterplot pada SPSS.

3.5.3.3 Uji Normalitas

Menurut Umar (2008,77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Menurut Husein Umar dalam Sari Nurhidayah (2015,27) untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test (K-S). Apabila nilai probabilitas signifikan K-S $> 5\%$ atau 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas dapat dilihat dari grafik

histogram dan P-Plot SPSS. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan uji normalitas dengan melihat grafik P-Plot pada SPSS.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

3.5.4.1 Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial (Sarwono, 2012, 91). Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.4.2 Uji Statistik F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (independent variable) secara gabungan terhadap variabel terikat (dependent variable) (Sarwono, 2012:88).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016, 95) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Tetapi menurut Gujarati, 2003 (dalam Ghozali, 2016, 96) menyatakan bahwa jika dalam uji empiris terdapat nilai $adjustedR^2$ negatif, maka nilai $adjustedR^2$ bisa dianggap nol.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi variable penelitian

Responden dalam penelitian perusahaan Momclay yang berjumlah sebesar 75 orang. Jumlah tersebut diperoleh dari jumlah yang diambil secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dari 75 kuesioner dan yang diberikan kepada karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini, semua kuesioner kembali dan semua telah diisi dan dianggap layak uji, hal ini dikarenakan kuesioner diisi secara lengkap dan sesuai. Oleh karena itu response rate sangat baik karena tingkat pengambilan kuesioner dan layak uji sebesar 100%. Gambaran umum responden dapat dilihat melalui deskripsi responden. Deskripsi responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Faktor-faktor demografi tersebut dipandang berpengaruh terhadap pengalaman, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menjadi topik penelitian ini.

4.1.1 deskripsi data responden

Berdasarkan pada penelitian yang ada di Momclay Malang jumlah responden yang ada adalah 75 orang. Responden dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Berikut adalah jabaran tentang responden menurut jenis kelamin;

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	29	38,7%

Wanita	46	61,3%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang dikelola tahun 2021

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa komposisi antara pria dan wanita cukup jauh yang berarti pekerjaan ini lebih banyak diminati oleh wanita yang pada umumnya teliti dalam mengerjakan sesuatu.

b. Pendidikan terakhir

Berikut adalah jabaran tentang responden mengenai pendidikan ;

Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Karyawan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	4	5,3%
SMA\SMK	46	61,3%
D3/S1	25	33,3%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang dikelola tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan di Momclay Malang lebih banyak didominasi oleh mereka yang berpendidikan di bangku SMA/SMK, yaitu sebanyak 46 orang atau 61,3%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pendidikan yang tinggi bukanlah syarat utama bagi karyawan untuk dapat bekerja di Momclay Malang.

c. Usia karyawan

Tabel 4. 3 Usia Karyawan

Usia Karyawan	Frekuensi	Presentase
15-18 Tahun	5	6,6%
19-22 Tahun	25	33,3%
23-26 Tahun	45	60%

Sumber: Data yang dikelola tahun 2021

Berdasarkan dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia 15-18 tahun berjumlah 5 orang atau 6,6%, usia 19-22 tahun berjumlah 25 orang atau 33,3%, dan usia 23-26 tahun berjumlah 45 orang atau 60%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa usia dari karyawan Momclay Malang mayoritas berusia 23-26 tahun dimana masa tersebut merupakan masa yang pas bagi seorang karyawan untuk bekerja dengan memiliki berbagai pengalaman yang ada di masa mudanya sehingga dapat bekerja dengan baik.

d. Masa kerja

Berikut adalah informasi mengenai responden tentang masa kerja karyawan;

Tabel 4. 4 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1-12 bulan	64	85,3%
13-24 bulan	11	14,7%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data yang dikelola tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, nampak bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-12 bulan, yaitu sebanyak 64 orang atau 85,3%, Selain itu masa kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab seseorang dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Oleh karena itu, masa kerja akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya.

e. Tanggapan responden

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dapat dilakukan dengan analisis distribusi frekuensi.

1) Pengalaman Kerja (X1)

Tanggapan responden atau karyawan Momclay Malang dalam hal pengalaman kerja berdasarkan penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4. 5 Distribusi Pengamatan Kuesioner Pengalaman Kerja (X1)

Item	Tanggapan Responden									
	SS	(%)	S	(%)	N	(%)	TS	(%)	STS	(%)
Masa Bekerja (X1.1)	29	38,6%	43	57,3%	3	4%	0	0%	0	0%
Keterampilan (X1.2)	33	44%	37	49,3%	4	5,3%	1	1,3%	0	0%
Penguasaan pekerjaan dan peralatan (X1.3)	18	24%	40	53,3%	15	20%	2	2,6%	0	0%
Total	80		120		22		3		0	

Sumber: Data yang dikelola pada tahun 2021

Berdasarkan data yang telah diambil, pada tabel 4.5 dapat dilihat pada variabel Pengalaman Kerja (X1) diketahui bahwa sebagian besar dari responden setuju terhadap item-item yang ada pada variabel tersebut. Pada indikator masa kerja distribusi terbesar yaitu sebesar 57,3% memilih setuju yang berarti masa kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada indikator penguasaan pekerjaan dan peralatan kerja 53,3% memilih setuju artinya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan cepat. Pada indikator keterampilan 49,3% memilih setuju, berarti hampir semua karyawan Momclay sepakat untuk terampil dalam bekerja.

2) Disiplin Kerja (X2)

Tanggapan responden atau karyawan Momclay Malang dalam hal disiplin kerja berdasarkan penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4. 6 Distribusi Pengamatan Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

item	Tanggapan Responden									
	SS	(%)	S	(%)	N	(%)	TS	(%)	STS	(%)
Taat waktu (X2.1)	20	26.6%	43	57.3%	12	16%	0	0%	0	0%
Taat peraturan perusahaan (X2.2)	29	38.6%	36	48%	10	13.3%	0	0%	0	0%
Taat berperilaku (X2.3)	29	38.6%	40	53.3%	6	8%	0	0%	0	0%
Total	78		119		28		0		0	

Sumber: Data yang dikelola pada tahun 2021

Berdasarkan data yang telah diambil, pada tabel 4.6 dapat dilihat pada variabel Disiplin Kerja (X2) dengan indikator terbesar yaitu 57.3% taat waktu yang berarti karyawan Momclay yang taat terhadap minimal waktu ditetapkan dalam perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Indikator taat berperilaku sebesar 53.3% yang berarti karyawan memiliki ketaatan dalam perilaku dalam pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain mempengaruhi kinerja karyawan momclay. Indikator taat pada peraturan perusahaan mencapai 48% yang berarti dengan karyawan bersikap sopan dalam pekerjaan, mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas dan berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

3) Motivasi Kerja (X3)

Tanggapan responden atau karyawan Momclay Malang dalam hal Motivasi Kerja berdasarkan penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4. 7 Distribusi Pengamatan Kuesioner Motivasi Kerja (X3)

Item	Tanggapan Responden									
	SS	(%)	S	(%)	N	(%)	TS	(%)	STS	(%)
Kemauan (X3.1)	45	60%	30	40%	0	0%	0	0%	0	0%
Membentuk Keahlian (X3.2)	34	45.3%	28	37.3%	11	14.6%	0	0%	0	0%
Membentuk Keterampilan (X3.3)	36	48%	34	45.3%	4	5.3%	1	1.3%	0	0%
Tanggung Jawab (X3.4)	38	50.6%	35	46.6%	2	2.6%%	0	0%	0	0%
Kewajiban (X3.5)	36	48%	26	34.6%	10	13.3%	1	0%	0	0%
Tujuan Karyawan (X3.6)	16	21.3%	44	58.6%	15	20%	0	0%	0	0%
Total	205		197		42		2			

Sumber: Data yang dikelola pada tahun 2021

Berdasarkan data yang telah diambil, pada tabel 4.7 dapat dilihat pada variabel Motivasi Kerja (X3) dengan indikator terbesar yaitu kemauan dengan presentase mencapai 60%, yang menandakan karyawan Momclay memiliki kemauan yang sangat tinggi dalam bekerja untuk memenuhi target minimum produksi tiap harinya. Lalu indikator tujuan karyawan

mencapai 58,6% yang membuktikan bahwa karyawan Momclay memiliki tujuan yang sangat baik di pekerjaannya. Lalu terdapat presentase 50,6% sangat setuju pada indikator tanggung jawab karena karyawan Momclay bertanggung jawab akan tugas yang diberikan. Pada indikator membentuk keterampilan menunjukkan presentase sebesar 48% sangat setuju yang berarti karyawan Momclay bertujuan besar untuk membentuk keterampilan dalam seni kerajinan tangan. pada indikator kewajiban, banyak karyawan Momclay memilih sangat setuju sehingga mencapai presentase 48% sehingga membuktikan bahwa banyak karyawan Momclay merasa berkewajiban terhadap tugas tugas yang dikerjakan. Lalu karyawan Momclay memiliki presentase 45.3% sangat setuju pada indikator membentuk keahlian, terbukti bahwa karyawan Momclay bertujuan membentuk keahlian juga dalam pekerjaannya.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden atau karyawan Momclay Malang dalam hal kinerja karyawan berdasarkan dari penyebaran kuesioner sehingga dapat dilihat dan diketahui pada pernyataan yang diberikan oleh responden secara benar pada tabel 4.8 sebagai berikut

Tabel 4. 8 Distribusi Pengamatan Kuesioner kinerja karyawan (Y)

item	Tanggapan Responden									
	S S	(%)	S	(%)	N	(%)	T S	(%)	ST S	(%)
Kuantitas (Y.1)	16	21,3%	44	58,7 %	15	20%	0	0%	0	0%
Kualitas (Y.2)	25	33,3%	41	54,7 %	9	12%	0	0%	0	0%
Efesiensi (Y.3)	16	21,3%	46	61,3 %	13	17,3 %	0	0%	0	0%
Ketelitian (Y.4)	26	34,7%	43	57,3 %	5	6,7%	1	1,3%	0	0%
Kejujuran (Y.5)	39	52%	34	45,3 %	2	2,7%	0	0%	0	0%
Kreativitas (Y.6)	32	42,7%	36	48%	6	8%	1	1,3%	0	0%

Sumber: Data yang dikelola pada tahun 2021

Berdasarkan data yang telah diambil, pada tabel 4.8 dapat dilihat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator terbesar yaitu inisiatif mencapai presentase 61,3% di indikator efesiensi membuktikan bahwa karyawan Momclay memiliki kinerja yang sangat efisien. Pada indikator kuantitas 58,7% karyawan Momclay memilih setuju yang artinya karyawan Momclay mengejar kuantitas akan hasil pekerjaan terhadap target sehari – harinya. Pada indikator ketelitian yang menunjukkan ketelitian terhadap setiap hasil detail pada pekerjaan menunjukkan presentase sebesar 57,3% setuju dari karyawan Momclay. Indikator kualitas menunjukkan presentase sebesar 54,7% yang membuktikan bahwa banyak karyawan Momclay memiliki kualitas kerja dan hasil yang sangat bagus. Lalu di indikator kejujuran terdapat presentase sebesar 52% yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang jujur akan kinerja mereka

meliputi hasil, bahan clay dan ketepatan waktu setiap harinya. Lalu presentase sebesar 48% terdapat di indikator kreatifitas yang membuktikan bahwa karyawan momclay cukup kreatif dalam aspek yang dibutuhkan untuk membuat hasil kerajinan tangan di perusahaan Momclay Malang.

4.2. Analisis data

4.2.1 Uji validitas

Uji validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009,172) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Jadi, uji validitas yaitu suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti. Dengan rumus R_{tabel} ($df=N-2$) $df=37-2=35$.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	SIG	Correlated Item- Total Correlation	R Tabel	KETERANGAN
PENGALAMAN KERJA (X1)	(X1.1)	.000	.735	.227	Valid
	(X1.2)	.000	.735	.227	Valid
	(X1.3)	.000	.797	.227	Valid
DISIPLIN KERJA (X2)	(X2.1)	.000	.644	.227	Valid
	(X2.2)	.000	.788	.227	Valid
	(X2.3)	.000	.801	.227	Valid
MOTIVASI KERJA (X3)	(X3.1)	.000	.713	.227	Valid
	(X3.2)	.000	.808	.227	Valid
	(X3.3)	.000	.767	.227	Valid
	(X3.4)	.000	.568	.227	Valid
	(X3.5)	.000	.415	.227	Valid
	(X3.6)	.000	.665	.227	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	(Y.1)	.000	.7887	.227	Valid
	(Y.2)	.000	.807	.227	Valid
	(Y.3)	.000	.764	.227	Valid
	(Y.4)	.000	.715	.227	Valid
	(Y.5)	.000	.669	.227	Valid
	(Y.6)	.000	.729	.227	Valid

Sumber: diolah pada tahun 2021

Hasil pengamatan pada r tabel didapatkan nilai dari sampel (N)=75 sebesar 0,227 merujuk pada hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel PengalamanKerja (X1) yang terdiri dari x1.1,x1.2,x1.3 , variabel (X2) Disiplin Kerja yang terdiri dari x2.1,x2.2,x2.3 dan variabel (X3) MotivasiKerja yang terdiri dari x3.1,x3.2,x3.3, x3.4,x3.5,x3.6 semuanya menghasilkan nilai (rhitung) > dari pada rtabel sebesar 0,227 Selain itu variabel Kinerja karyawan (y) yang terdiri dari y1,y2,y3,y4,y5 ,y6, semuanya menghasilkan nilai (rhitung) > dari pada rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan Valid.

4.2.2 Uji Reabilitas

Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 (Husein umar, 2011). Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas;

Tabel 4. 10 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Sig	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	.609	0.6	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	.602	0.6	Reliabel
Motivasi kerja (X3)	.698	0.6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	.840	0.6	Reliabel

Sumber: diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel. 4.10 dari hasil uji reabilitas didapatkan hasil variable X1, X2, X3 dan Y menghasilkan nilai alpha cornbrach > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1, X2, X3 dan Y dikatakan reliabel.

4.2.3 Uji asumsi klasik

Secara umum, uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak biasa dan konsisten. Uji

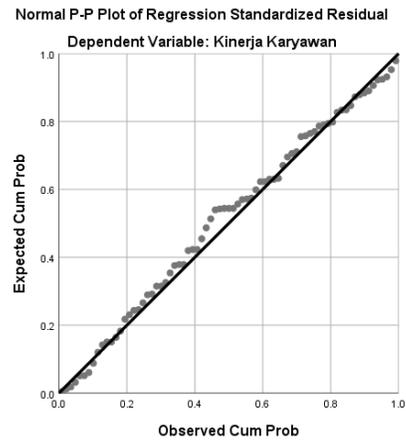
asumsi klasik yang akan di bahas antara lain: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Menurut Husein Umar dalam Sari Nurhidayah (2015,27) untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test (K-S). Apabila nilai probabilitas signifikan $K-S > 5\%$ atau 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas dapat dilihat dari grafik histogram dan P-Plot SPSS. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan uji normalitas dengan melihat grafik normal P-Plot of Regression Standardized Residual.

1) Kurva Normal P-plot

Gambar 4. 1 Kurva Normal P-plot

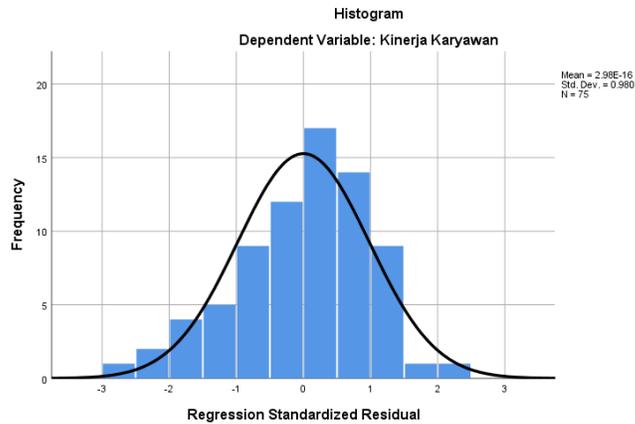


Sumber: diolah pada tahun 2021

Pada Gambar 4.2 kurva normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

2) Histogram (Hanya tampilan grafik saja)

Gambar 4. 2 Histogram variable Y



Sumber: diolah pada tahun 2021

Pada gambar 4.3 grafik histogram diatas dapat dilihat bahwa sebaran data mempunyai kurva yang berbentuk bel (lonceng). Maka dapat disimpulkan model regresi dapat dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Smirnov

Pengujian menggunakan Kurva Normal P-Plot dapat menyatkan apabila jumlah data sedikit. Untuk itu diperlukan pengujian lebih yang akurat yaitu dengan metode non parametrik one sample Kolmogorovsmirnov (one sample K-S). Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2012 : 174), Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92971159
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.038
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
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: diolah pada tahun 2021

Pada Tabel 4.11 diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one-sample Kolmogorov- smirnov test dengan signifikansi (X1), (X2) dan (X3) 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed)) dan yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual untuk variable X1, X2 dan X3 terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai toleransi. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF < 10, dan nilai toleransi > 0.1 (Ghozali, 2016: 103). Hasil pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut;

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman Kerja	.635	1.575
	Disiplin Kerja	.764	1.310
	Motivasi Kerja	.712	1.405

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah pada tahun 2021

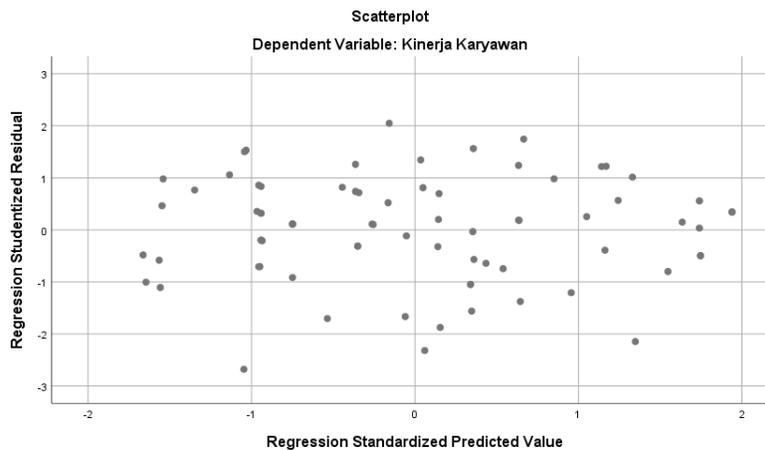
Berdasarkan Tabel 4.12 diatas terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF pengalaman kerja adalah 1.575, nilai VIF disiplin kerja adalah 1.310, nilai VIF motivasi kerja adalah 1.405. Hal ini menunjukkan tidak ada satu variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independent dalam model regresi. Dilihat dari nilai tolerance pengalaman kerja adalah 0,635, nilai tolerance disiplin kerja adalah 0,764, dan nilai tolenrance motivasi kerja adalah 0,712.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskesdatistas. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari Grafik Scatterplot. Jika terdapat pola tertentu pada Grafik Scatterplot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka indikasinya adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik Scatterplot pada SPSS.

1) Uji Heteroskedastisitas Secara Grafik

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Secara Grafik



Sumber: diolah pada tahun 2021

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SPESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Hasil pengujian dengan metode scatterplot: Berdasarkan Gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2) Uji Heteroskedastisitas Statistik

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Statistik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.403	1.553		1.548	.126		
	Pengalaman Kerja	.207	.117	.257	1.772	.081	.635	1.575
	Disiplin Kerja	-.137	.105	-.172	-1.302	.197	.764	1.310
	Motivasi Kerja	-.067	.060	-.155	-1.131	.262	.712	1.405

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: diolah pada tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas terlihat nilai yang signifikan dari semua variabel independen > 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan Pengalaman adalah 0.081, nilai signifikan dari disiplin adalah 0.197, nilai signifikan motivasi kerja adalah 0,262, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas terhadap data penelitian.

4.2.4 Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 4. 14 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.760	2.670		.659	.512
	PengalamanKerja	.640	.202	.323	3.169	.002
	DisiplinKerja	.377	.184	.192	2.052	.044
	MotivasiKerja	.410	.104	.382	3.957	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: diolah pada tahun 2021

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.14. Berdasarkan pada Tabel 4.14 hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

a) Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 diatas nilai t hitung pengalaman sebesar 3.169. Maka diketahui t hitung 3.169 > dari t tabel 1.992 dan nilai signifikan 0,002 < dari 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja diterima (Ha diterima dan Ho ditolak). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman terhadap kinerja.

b) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 diatas nilai t hitung Disiplin kerja sebesar 2.052. Maka diketahui t hitung 2.052 > dari t tabel 1.992 dan nilai signifikan 0,044 < dari 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja diterima (Ha diterima dan Ho ditolak). artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

c) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 diatas nilai t hitung motivasi sebesar 3.957. Maka diketahui t hitung 3.957 > dari t tabel 1.992 dan nilai signifikan 0,000 < dari 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja diterima (Ha

diterima dan H_0 ditolak). artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja.

d) Standardized coefficient beta

Berdasarkan tabel 4.14 data Standardized coefficients beta pengalaman kerja 0,323, disiplin kerja 0,192 dan motivasi kerja 0,382 yang berarti variable yang paling besar pengaruhnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Momclay yaitu variable motivasi kerja sebesar 0,382 atau 38.2%. (H_a diterima dan H_0 ditolak).

2) Uji Signifikansi Simultan (F)

Tabel 4. 15 Uji Signifikansi Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.900	3	104.967	26.830	.000 ^b
	Residual	277.767	71	3.912		
	Total	592.667	74			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja, PengalamanKerja

Sumber: diolah pada tahun 2021

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 , X_3 , dan terhadap Y : Berdasarkan pada Tabel 4.15 uji Statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independent yang diuji secara bersamaan pada tingkat signifikan 5%. Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 26.830 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,73 maka dapat diketahui nilai F hitung $26.830 >$ dari F tabel 2,73 dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Momclay Malang. Sehingga dengan kata lain dapat di simpulkan bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

a) Hasil Koefisien Determinasi Uji R-Square

Tabel 4. 16 Uji R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.512	1.978
a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja, PengalamanKerja				

Sumber: diolah pada tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.16 diatas dapat dilihat di simpulkan nilai koefisien determinasi atau R-Square adalah sebesar 0,531 atau sama dengan sebesar 53,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pengalaman kerja (X1), disiplin kerja (X2), (X3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 58,1%. Sedangkan sisanya (100% - 58,1%. = 41,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4.2.5 Pembahasan

a. Uji t (Parsial)

1) Pengaruh Variabel Pengalaman (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 diatas nilai t hitung pengalaman sebesar 3.169. Maka diketahui t hitung 3.169 > dari t tabel 1.992 dan nilai signifikan 0,002 < dari 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja diterima (Ha diterima dan Ho ditolak). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang

mengenai tugasnya selama beberapa waktu tertentu. Semakin tinggi pengalaman kerja pegawai di Momclay Malang, akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dengan hal itu akan meningkatkan daya saing yang dimiliki oleh Momclay Malang. Mengenai pengalaman kerja yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian Sofian Wahyu Anggoro (2019) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 diatas nilai t hitung Disiplin kerja sebesar 2.052. Maka diketahui t hitung $2.052 >$ dari t tabel 1.992 dan nilai signifikan $0,044 <$ dari 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak). artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Tingkat disiplin karyawan di Momclay Malang sudah cukup baik, dikarenakan karyawan patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan misalnya seperti sopan dalam bekerja, mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas dan berpakaian sesuai standar perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Veronica Euphracia M Goda (2018) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 diatas nilai t hitung motivasi sebesar 3.957. Maka diketahui t hitung $3.957 >$ dari t tabel 1.992 dan nilai signifikan $0,000 <$ dari 0,05. Maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja diterima (H_a

diterima dan H_0 ditolak). artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja.

Motivasi kerja karyawan Momclay Malang sudah sangat baik karena karyawan Momclay Malang memiliki kemauan yang besar dalam bekerja, membentuk keahlian dan keterampilan, tanggung jawab yang cukup tinggi dalam melakukan tugasnya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Latifah Isnaini Fauzi (2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Berdasarkan pada Tabel 4.15 uji Statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independent yang diuji secara bersamaan pada tingkat signifikan 5%. Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 26.830 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,73 maka dapat diketahui nilai F hitung $26.830 >$ dari F tabel 2,73 dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja di Momclay Malang, dengan kata lain dapat di simpulkan bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Ketiga hal tersebut akan sangat efektif bagi Momclay Malang dalam meningkatkan kinerjanya dan menjaga kualitas karyawannya. Dengan meningkatkan pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat. Untuk setiap peningkatan yang ada di setiap variabel, bisa dimulai dari menganalisa kebutuhan karyawan dalam bekerja dari sektor pengalaman, disiplin dan motivasi kerja. Kinerja karyawan terbukti sangat dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut apabila variabel tersebut berjalan bersama-sama

atau simultan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Dwi Kusumaningtyas dkk (2019). Mengenai adanya pengaruh signifikan pengalaman, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja pada Momclay Malang , maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial pengalaman (X1) karyawan Momclay Malang berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya semakin tinggi pengalaman karyawan Momclay Malang maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Secara parsial disiplin kerja (X2) karyawan Momclay Malang berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini didukung dengan tingkat kepatuhan karyawan yang cukup baik terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Secara parsial motivasi kerja (X3) karyawan Momclay Malang berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai.
4. pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Momclay Malang. Dikarenakan telah dilakukan pengujian data yang dikelola oleh peneliti dengan bukti pembahasan di dalam bab IV.

5. Variabel yang berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pada Momclay Malang yaitu variabel motivasi kerja(X3). Yang terdapat pada kenyataannya bahwa setiap karyawan perusahaan memiliki kemauan dalam bekerja serta tekad untuk membentuk keahlian dan keterampilan dalam bekerja.

5.2 Kontribusi penelitian

Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepastakaan dan menyajikan informasi mengenai pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Bagi peneliti, diharapkan menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penulis dalam mengambil data sehingga ada beberapa informasi yang tidak didapatkan oleh penulis, keterbatasan untuk melakukan wawancara kepada karyawan pada saat jam kerja dikarenakan masa pandemic *covid-19*.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan ini, antara lain :

1. Perusahaan

Bagi perusahaan sangat diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu bahan masukan atau sebagai bahan pertimbangan untuk selalu tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bias tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini didapat beberapa saran yang sangat bisa dikemukakan oleh peneliti, yaitu :

- a. Berdasarkan variabel pengalaman kerja , mengingat pengalaman memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup terhadap kinerja karyawan di Momclay Malang, maka pihak perusahaan dan manajemen perlu meningkatkan penguasaan alat kerja pada karyawannya agar dapat bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih maksimal.
- b. Berdasarkan variabel disiplin yang memberikan dampak positif bagi perusahaan, alangkah baiknya jika perusahaan terus meningkatkan dan memperketat kedisiplinan diperusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Untuk memberikan informasi dalam peningkatan kinerja karyawan diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi kinerja diluar pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja seperti pendidikan, pelatihan, penghargaan, gaya kepemimpinan dan gaji karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A., Morissan M., dkk. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakaryaz
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index
- Foster, (2011), Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Penerjemah : Ramlan, PPM, Jakarta.
- Fred Luthans, 2006, Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2011. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- Handoko, T.Hani. 2014. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi : edisi ke 1. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry, Simamora, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Manullang, 2008, Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)
- Robbins,P.Stephen, 2006, Perilaku Organisasi, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sondang P, Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 2001. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Veithzal, Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Veithzal, Rivai, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya
- Veithzal, Rivai, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Veithzal, Rivai, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

LAMPIRAN

LEMBAR KUISIONER

Pengaruh Pendidikan, pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bank sulsebar cabang Makassar

Responden yang terhormat, Saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan sebagai data penyusunan skripsi. Saya akan menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, maka saya ucapkan terima kasih

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Anda pada bagian identitas responden;
2. Pada bagian III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. R = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan atau sesuai dengan yang Anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silan (X) pada kolom alternatif jawaban.

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :

4. Lama bekerja :

5. Pendidikan Terakhir :

III. Variabel Penelitian

1. PENGALAMAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	<i>Lama Waktu/ Masa Bekerja</i>					
1	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja					
	<i>Keterampilan</i>					
2	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
	<i>Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan</i>					
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					

2. DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	<i>Taat terhadap aturan waktu</i>					
1	Saya bekerja sesuai dengan minimal waktu yang ditetapkan perusahaan					
	<i>Taat terhadap peraturan perusahaan</i>					
2	Saya sopan dalam pekerjaan, saya selalu mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas dan saya selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan.					
	<i>Taat terhadap aturan perilaku</i>					
3	Saya taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain					
	<i>Taat terhadap peraturan lainnya</i>					
4	Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan, saya selalu menjaga nama baik perusahaan dan saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.					

3. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	<i>Kemauan</i>					
1	Saya memiliki kemauan untuk bekerja					
	<i>Membentuk Keahlian</i>					
2	Saya ingin membentuk keahlian saya di perusahaan Momclay					
	<i>Membentuk Keterampilan</i>					
3	Saya ingin membentuk keterampilan saya di perusahaan Momclay					
	<i>Tanggung Jawab</i>					
4	Kepuasan atasan terhadap produk yang saya hasilkan merupakan tanggung jawab penuh saya.					
	<i>Kewajiban</i>					
5	Saya sadar bahwa tujuan perusahaan merupakan bagian dari kewajiban yang harus saya penuhi					
	<i>Tujuan karyawan</i>					
6	Tujuan saya bekerja adalah mencari nafkah untuk kelangsungan hidup					

4. KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	<i>Kuantitas hasil kerja</i>					
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah target produk yang ditetapkan					
	<i>Kualitas hasil kerja</i>					
2	Saya selalu bekerja sesuai mutu yang di tetapkan perusahaan					
	<i>Efesiensi dalam melaksanakan tugas</i>					
3	Saya dapat bekerja dengan efisien.					
	<i>Ketelitian</i>					
5	Saya selalu teliti dalam memperhatikan standart kelayakan yang harus dimiliki setiap produk dalam proses pengerjaan.					
	<i>Kejujuran</i>					
7	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja walaupun kejujuran tersebut dapat menyebabkan saya mendapat teguran.					
	<i>Kreativitas</i>					
8	Saya selalu mencari cara kreatif agar dapat memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

HASIL UJI VALIDITAS

X1 Pengalaman Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	PengalamanK erja
X1.1	Pearson Correlation	1	.381**	.424**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.381**	1	.289*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001		.012	.000
	N	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.424**	.289*	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.000
	N	75	75	75	75
PengalamanKerja	Pearson Correlation	.735**	.735**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2 Disiplin Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	DisiplinKerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.183	.256*	.644**
	Sig. (2-tailed)		.116	.027	.000
	N	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.183	1	.556**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.116		.000	.000
	N	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.256*	.556**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.000
	N	75	75	75	75
DisiplinKerja	Pearson Correlation	.644**	.788**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X3 Motivasi Kerja

		Correlations						MotivasiKerj a
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
X3.1	Pearson Correlation	1	.632**	.625**	.465**	-.024	.356**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.841	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.632**	1	.825**	.329**	.044	.382**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.707	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.625**	.825**	1	.356**	-.027	.337**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.821	.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.465**	.329**	.356**	1	.009	.321**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.002		.936	.005	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.5	Pearson Correlation	-.024	.044	-.027	.009	1	.242*	.415**
	Sig. (2-tailed)	.841	.707	.821	.936		.036	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.6	Pearson Correlation	.356**	.382**	.337**	.321**	.242*	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.003	.005	.036		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
MotivasiKerj a	Pearson Correlation	.713**	.808**	.767**	.568**	.415**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	KinerjaKarya awan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.708**	.567**	.417**	.320**	.481**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y1.2	Pearson Correlation	.708**	1	.651**	.393**	.345**	.490**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y1.3	Pearson Correlation	.567**	.651**	1	.448**	.449**	.319**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.005	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y1.4	Pearson Correlation	.417**	.393**	.448**	1	.482**	.464**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y1.5	Pearson Correlation	.320**	.345**	.449**	.482**	1	.471**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y1.6	Pearson Correlation	.481**	.490**	.319**	.464**	.471**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
KinerjaKarya awan	Pearson Correlation	.787**	.807**	.764**	.715**	.669**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji reliabilitas

X1 pengalaman

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.35	1.257	.502	.446
X1.2	8.36	1.098	.382	.560
X1.3	8.73	.901	.416	.535

X2 disiplin kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8.59	1.300	.243	.732
X2.2	8.43	1.005	.476	.400
X2.3	8.37	1.021	.541	.311

X3 motivasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21.39	5.348	.599	.626
X3.2	21.73	4.171	.648	.572
X3.3	21.59	4.732	.627	.595
X3.4	21.51	5.605	.399	.669
X3.5	21.75	5.786	.070	.807
X3.6	21.97	5.107	.490	.640

Y kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6

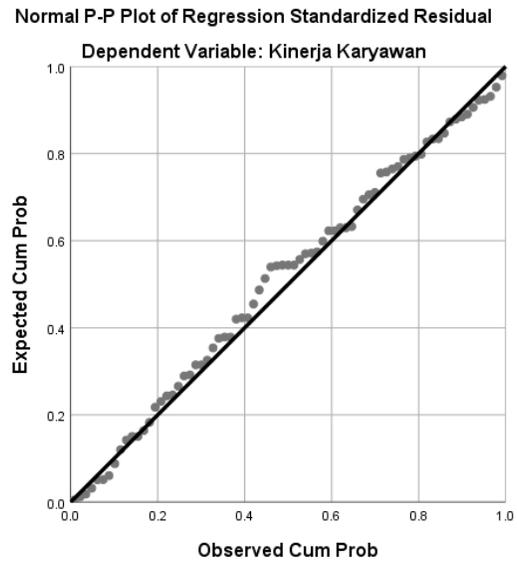
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	21.32	5.545	.671	.803
Y1.2	21.12	5.485	.701	.797
Y1.3	21.29	5.697	.645	.809
Y1.4	21.08	5.831	.574	.823
Y1.5	20.84	6.217	.537	.829
Y1.6	21.01	5.662	.581	.822

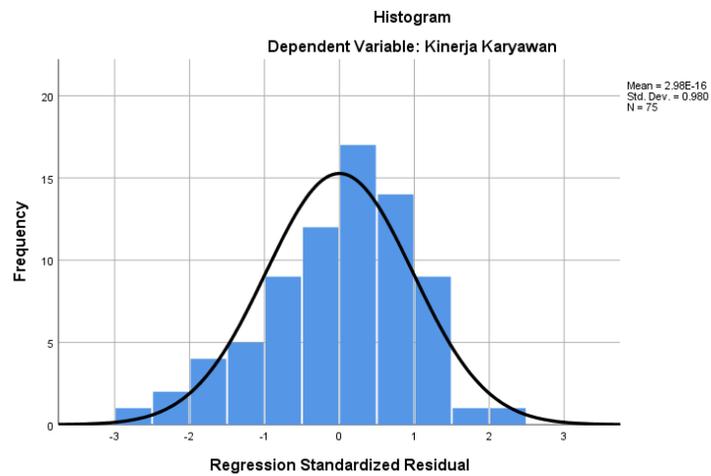
Uji asumsi klasik

Uji normalitas

1) Kurva Normal P-plot



2) Histogram (Hanya tampilan grafik saja)



3) Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92971159
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.038
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
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.

Uji Multikolinearitas

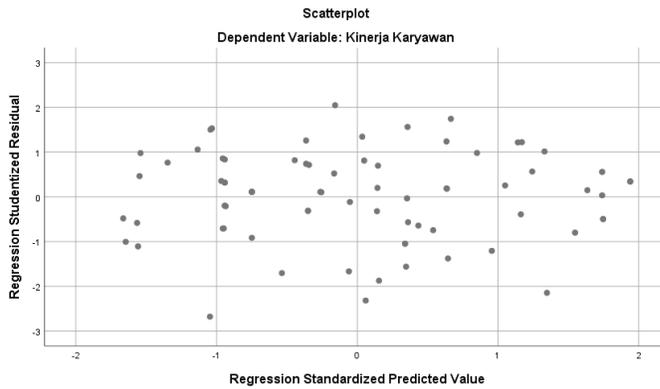
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman Kerja	.635	1.575
	Disiplin Kerja	.764	1.310
	Motivasi Kerja	.712	1.405

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji heterokedastisitas

1) Uji Heteroskedastisitas Secara Grafik



2) Uji Heteroskedastisitas Statistik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.403	1.553		1.548	.126		
	Pengalaman Kerja	.207	.117	.257	1.772	.081	.635	1.575
	Disiplin Kerja	-.137	.105	-.172	-1.302	.197	.764	1.310
	Motivasi Kerja	-.067	.060	-.155	-1.131	.262	.712	1.405

a. Dependent Variable: ABRESID

Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 4. 14 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.760	2.670		.659	.512
	PengalamanKerja	.640	.202	.323	3.169	.002
	DisiplinKerja	.377	.184	.192	2.052	.044
	MotivasiKerja	.410	.104	.382	3.957	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

2) Uji Signifikansi Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.900	3	104.967	26.830	.000 ^b
	Residual	277.767	71	3.912		
	Total	592.667	74			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja, PengalamanKerja