

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT USAHA YEKAPEPE SURABAYA

**Mochammad Hilmy Kasyifillah**

*hilmy1407@gmail.com*

**Prijati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*Good human resource management will affect a company's development. As the company has good quality human resources, the main objective will be achieved. This research aimed to find out the effect of motivation, work discipline, and work experience on employees' performance at PT. Usaha Yekapepe Surabaya. The research was quantitative. The data were primary with questionnaires as the instrument in the data collection technique. Moreover, the data collection technique used saturated sampling with 40 respondents of employees at PT. Usaha Yekapepe Surabaya, in a sample. The independent variables were discipline, motivation, and work experience. While the dependent variable was employees' performance. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26. The result concluded that from t-test, it showed both work discipline and experience had a significantly positive effect on employees' performance at PT. Usaha Yekapepe Surabaya. However, motivation had an insignificant effect on employees' performance at PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Experience, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, nantinya akan membawa perusahaan tersebut kepada tujuan utama perusahaan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung dari setiap responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel empat puluh responden karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Variabel independen terdiri dari disiplin, motivasi, dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan analisis uji t didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Pengalaman kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan sehari – hari agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya perusahaan dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, nantinya akan membawa perusahaan tersebut kepada tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, karena tolak ukur keberhasilan perusahaan diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Adanya

sumber daya manusia yang berkualitas dapat menunjukkan jika perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Adapun kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya.

Setiap perusahaan akan selalu mengalami naik turunnya kinerja pegawai, hal tersebut tercermin dalam kegiatan sehari – hari pegawai PT Usaha Yekapepe. PT Usaha Yekapepe merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa dengan total pegawai sejumlah 40 orang. PT Usaha Yekapepe merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero) dengan tujuan membantu perusahaan – perusahaan khususnya PT Pertamina (Persero) dalam mengatur cash flow agar operasional perusahaan berjalan dengan lancar tanpa mengurangi mutu pelayanan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, banyak hal yang menjadi faktor utama terkait kurangnya kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe. Salah satunya adalah tingkat kedisiplinan pegawai dalam tingkat kehadirannya. Berikut adalah Tabel data absensi pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya:

**Tabel 1**  
**Absensi Pegawai PT. Usaha Yekapepe Surabaya Bulan Januari-Juni 2021**

Pegawai	Bulan	Sakit	Cuti	Alfa	Terlambat	Presentase
40	Januari	4	3	1	3	27,5%
	Februari	2	6	2	2	30%
	Maret	6	2	6	7	52,5%
	April	5	5	6	8	60%
	Mei	7	-	8	11	65%
	Juni	1	5	9	10	62,5%
<b>Jumlah</b>		25	21	32	41	

Sumber : Data Sekunder, diolah 2023

Berdasarkan Tabel absensi pegawai PT. Usaha Yekapepe pada bulan Januari- Juni 2021 terlihat bahwa presentase absensi pegawai mengalami fluktuasi. Presentase absensi yang paling buruk di antara bulan Januari – Juni adalah bulan Mei hingga mencapai 65% dari 40 karyawan. Dari keempat alasan absensi pegawai yang terlihat signifikan adalah pegawai terlambat. Seiring berjalannya dari bulan Januari hingga Juni tingkat keterlambatan pegawai bertambah naik. Berdasarkan hasil survei peneliti selama masa penelitian, dampak yang ditimbulkan dari adanya keterlambatan dan tidak hadirnya pegawai adalah tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Banyak tugas yang akhirnya terselesaikan dengan cara lembur dan melewati tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya indikasi kurangnya kinerja pegawai pada PT Usaha Yekapepe.

Seorang pegawai yang termotivasi akan memiliki rasa semangat dan energik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebaliknya jika seorang pegawai kurang termotivasi, mereka akan sering menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak bersemangat terhadap pekerjaan. Lebih lanjut, pegawai yang termotivasi akan memberikan segala daya upayanya untuk menyelesaikan pekerjaan demi mendapatkan sesuatu yang diinginkannya. Pegawai yang termotivasi juga dapat dilihat dari reaksi mereka tanggap terhadap suatu pekerjaan yang didapatkannya. Tanggap dalam mencari solusi atas permasalahan dan mandiri untuk menyelesaikannya. Motivasi yang tinggi pada pegawai ditunjukkan dengan adanya kinerja yang tinggi, maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi yang akan menumbuhkan kepuasan kerja pada diri seorang pekerja tersebut. Jadi pegawai akan merasa bahwa instansi memberi kesempatan untuk maju dan berkembang, dengan adanya dorongan motivasi tersebut pegawai akan merasa puas yang pada akhirnya dia akan mengembangkan kariernya dalam instansi. Beberapa penelitian menunjukkan hasil

bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian tersebut dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), Anwar (2021), serta Agustin (2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) serta Adha dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya kedisiplinan sangat mempengaruhi perusahaan serta kinerja pegawai. Disiplin kerja sebagai wujud dari penelitian yang berupaya memperbaiki serta membentuk perilaku, sikap dan pengetahuan pegawai yang akan dinilai secara inklusif guna dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. Disiplin kerja mampu memajukan kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan maju bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan tidak dikendalikan dengan baik, sehingga disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Penerapan disiplin pada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Penelitian sebelumnya menyatakan disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Lebih lanjut Nurjaya (2021) serta Ardianto dan Putra (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), Irawan dan Prijati (2021) serta Felisa dan Hendratmoko (2020) menyatakan sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan faktor-faktor apapun seperti pengalaman kerja pegawai. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang pegawai yang dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga kinerja pegawai. Hariandja (2012:34) menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Keterampilan dari pegawai ini dapat dipengaruhi oleh lamanya pegawai tersebut bekerja dalam perusahaan atau sering disebut dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja dapat menunjukkan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya. Jadi dengan pengalaman kerja yang lama diharapkan prestasi kerja pegawai tersebut dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2020) dan Lengkong dan Taroreh (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, ada juga penelitian yang dilakukan oleh Felisa dan Hendratmoko (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi karena adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam absensi dan paparan teori yang menyebutkan adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, maka penelitian dilakukan lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. Usaha Yekapepe.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya

tepat dengan tanggung jawab yang diemban dirinya. Kinerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai merupakan sebuah bentuk pertanggungjawaban kepada atasan. Menurut Wirawan (2015:272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: a). Lingkungan Eksternal Organisasi antara lain: faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan social budaya masyarakat, agama dan kompetitor. b). Faktor Internal Organisasi antara lain: budaya organisasi dan iklim organisasi c). Faktor Internal Pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Menurut Wahjono (2015:100) ada beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa indikator dalam mengukur kinerja pegawai: a). Kualitas kerja, b). Kuantitas, c). Ketepatan waktu, d). Efektivitas, e). Kemandirian.

### **Motivasi**

Menurut Sutrisno (dalam Hamali, 2018:133) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Mc Clelland (dalam Hasibuan 2017:94) adalah: a). Tanggung jawab b). Prestasi kerja c). Peluang untuk maju d). Pengakuan atas kinerja e). Pekerjaan yang menantang.

### **Disiplin Kerja**

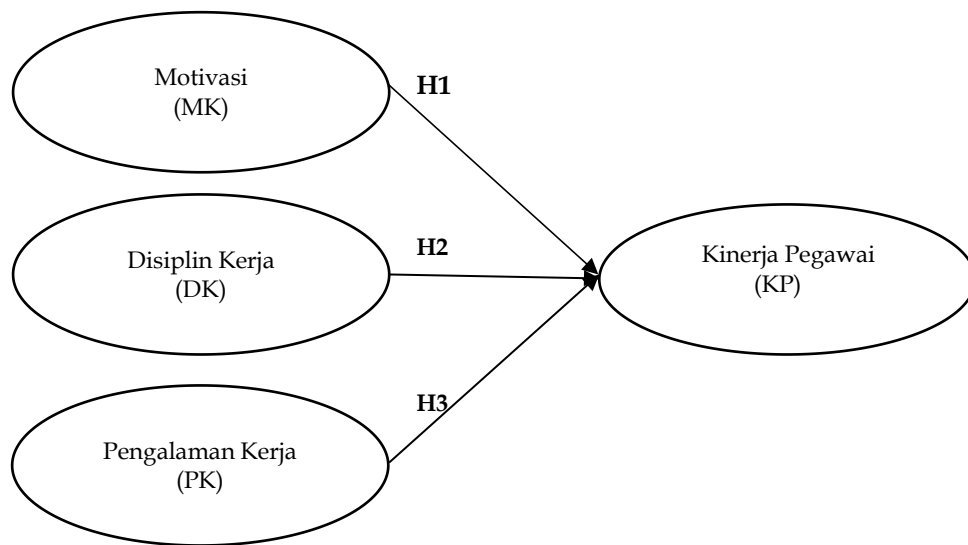
Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) antara lain: a.) Kehadiran di tempat kerja, b). Ketaatan pada peraturan kerja, c). Ketaatan pada standar kerja, d). Tingkat kewaspadaan tinggi, e). Bekerja etis.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:187) pengalaman kerja merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengalaman kerja bagi pegawai adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan. Melalui pengembangan pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan perusahaan pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar perusahaan. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Menurut Hasibuan (2017:31)

ada beberapa indikator pengalaman kerja yang terdiri dari: a). Pendidikan, b). Pelatihan, c). Mutasi, d). Promosi Jabatan, e.) Pengalaman Kerja.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:111) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dimana ketika pegawai termotivasi akan suatu hal dalam pekerjaannya maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat pula. Sebaliknya, ketika seorang pegawai kurang termotivasi dengan apa yang akan dikerjakan maka kinerja pegawai tersebut akan melemah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), Anwar (2021), serta Agustin (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Rosmaini dan Tanjung (2019) serta Adha dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah perusahaan karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dan Ardianto dan Putra (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irawan dan Prijati (2021), Muna dan Isnowati (2022) serta Felisa dan Hendratmoko (2020) menyatakan sebaliknya, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

### **Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sunyoto (2013:184) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat membuat pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, pegawai akan memaksimalkan keahliannya sesuai dengan bidang dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) serta Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Felisa dan Hendratmoko (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengalaman kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan merupakan penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Usaha Yekapepe yang berjumlah 40 orang dengan rincian divisi admin sejumlah 4 orang, verifikasi 11 orang, operator 22 orang, dan safety 3 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner dengan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data primer. Dalam hal ini peneliti membutuhkan tabulasi data melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada pegawai PT Usaha Yekapepe. Sumber data yang digunakan oleh peneliti diperoleh langsung dari pegawai PT Usaha Yekapepe melalui kuisisioner yang disebarakan meliputi motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Motivasi**

Motivasi dalam penelitian ini diartikan suatu cara mendorong pegawai PT Usaha Yekapepe dengan tujuan pegawai dapat mengerahkan segala kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Mc Clelland (dalam Hasibuan 2017:94) adalah: a). Tanggung jawab b). Prestasi kerja c). Peluang untuk maju d). Pengakuan atas kinerja e). Pekerjaan yang menantang.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan fungsi penting dalam PT Usaha Yekapepe karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja pegawai yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi pegawai PT Usaha Yekapepe mencapai hasil yang optimal. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194) antara lain: a.) Kehadiran di tempat kerja, b). Ketaatan pada peraturan kerja, c). Ketaatan pada standar kerja, d). Tingkat kewaspadaan tinggi, e). Bekerja etis.

## **Pengalaman Kerja**

Pengetahuan dan pengalaman kerja yang diterima beberapa waktu membuat pegawai PT Usaha Yekapepe memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, pegawai PT Usaha Yekapepe akan memaksimalkan keahliannya sesuai dengan bidang dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Menurut Hasibuan (2017:31) ada beberapa indikator pengalaman kerja yang terdiri dari: a). Pendidikan, b). Pelatihan, c). Mutasi, d). Promosi Jabatan, e.) Pengalaman Kerja.

## **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai PT Usaha Yekapepe dalam menjalankan tugasnya tepat dengan tanggung jawab yang diemban dirinya. Berikut adalah beberapa indikator dalam mengukur kinerja pegawai: a). Kualitas kerja, b). Kuantitas, c). Ketepatan waktu, d). Efektivitas, e). Kemandirian.

## **Teknik Analisis Data**

### **Analisis Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk menyajikan data berikut: a). Identitas responden yang meliputi divisi, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja yang disajikan dalam distribusi frekuensi. b). Tanggapan responden mengenai Motivasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan yang disajikan dalam distribusi frekuensi dan rata-rata.

## **Uji Instrumen Penelitian**

### **Uji Validitas**

Uji validitas Sugiyono (2018: 125) adalah penentuan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk menentukan kelayakan item kolom yang ditampilkan adalah kolom Total korelasi untuk item yang tepat pada tabel Total Item Statistik hasil pengolahan data menggunakan Program Statistical Program for Social Sciences (SPSS). Kriteria penilaian untuk uji kelayakan adalah sebagai berikut: a. Apabila nilai Sig. > 0,05 maka item kuisisioner tersebut valid. b) Apabila nilai Sig. < 0,05, maka item kuisisioner tersebut dikatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah salah satu yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran atau digunakan lebih dari satu kali untuk melakukan pengukuran terhadap objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:178). Tes ini digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan isi pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan kuisisioner. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara global pada item-item yang dimaksud, sebagai berikut: a). Jika nilai Cronbach Alpha adalah > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. b). Jika nilai Cronbach Alpha adalah < 0,60, maka dapat dikatakan tidak reliabel.

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari *Program for Social Science Statistics* (SPSS) versi 26 akan diketahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Ghozali (2018:135) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1M + b_2D + b_3PK + e$$

Keterangan:

KP	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	: Koefisien Regresi
M	: Motivasi
D	: Disiplin Kerja
PK	: Pengalaman kerja
e	: Standar error.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas berfungsi sebagai penguji model regresi dengan tujuan mengetahui apakah model regresi tersebut mempunyai distribusi normal atau tidak antar variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dengan variabel kinerja pegawai. Ada beberapa cara menentukan data dapat berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan cara diuji dengan analisis grafik dan analisis statistik (Ghozali, 2018:161). Adapun pengertian kedua cara tersebut sebagai berikut: (a). Analisis Grafik : Analisis grafik berfungsi untuk mengetahui hasil data residual berdistribusi dengan normal atau tidak dengan melihat grafik histogram yang membentang di sekitar diagonal dan ke arah diagonal, kemudian menunjukkan pola distribusi normal; data yang memanjang keluar diagonal atau tidak searah diagonal, tidak menunjukkan pola distribusi normal. (b). Analisis Statistik : Analisis statistik berfungsi untuk memeriksa normalitas residual, dimana adalah uji statistik Kolmogorov - Smirnov (KS) asimetris dengan nilai signifikansi yaitu jika nilai signifikansi mendapat angka > 0,05 maka hasil data residual berdistribusi normal; jika nilai signifikansi mendapat angka < 0,05 maka hasil data residual berdistribusi tidak normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai hubungan antar variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja. Model regresi dapat dikatakan bernilai baik ketika tidak ada hubungan dengan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja, tetapi ketika variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja saling berhubungan maka variabel - variabel ini tidak ada hubungannya antara sesama variabel independen dengan nol. Uji multikolinieritas bisa diuji dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan penjabaran asumsi sebagai berikut: a). Jika nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance < 0,10 maka model regresi yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan terjadilah multikolinieritas. b). Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10 maka dalam model regresi dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam suatu regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidaknya. Saat variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:138). Dasar analisis dalam menentukan uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: a). Terdapat pola - pola tertentu seperti titik - titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, mengembang kemudian mengerut), dapat ditunjukkan bahwa terjadi Heteroskedastisitas. b). Terdapat pola yang tidak jelas dan titik - titik yang menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu kinerja pegawai atau Regression Studentized Residual, maka terindikasi tidak terjadi Heteroskedastisitas.



## Uji Kelayakan Model

### Uji F

Uji F adalah uji signifikansi yang dilakukan secara umum pada garis regresi yang memperkirakan apakah variabel kinerja pegawai berhubungan linier pada variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja. Ada beberapa ketentuan dalam uji F, antara lain: a). Saat diperoleh angka signifikansi  $> 0,05$  maka model regresi linear berganda yang terdapat pada penelitian ini dapat dinyatakan tidak layak digunakan. b). Saat diperoleh angka signifikansi  $0,05$  maka model regresi linear berganda yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan layak digunakan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dapat dipahami sebagai kemampuan model regresi untuk menjelaskan varian dari variabel kinerja pegawai. Jika nilai determinasinya kecil yaitu mendekati nol, maka dikatakan bahwa kemampuan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai tidak baik. Jika nilai koefisien determinasinya besar atau mendekati angka satu, maka dikatakan bahwa kemampuan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah baik (Ghozali, 2018:97). Ada beberapa kriteria untuk pengujian koefisien determinasi antara lain: a). Saat mempunyai nilai kecil atau mendekati angka 0, maka kemampuan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja menjelaskan variabel kinerja pegawai sangat terbatas. b). Saat mempunyai nilai tinggi atau mendekati angka 1, maka kemampuan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja mampu memberikan informasi untuk kebutuhan variabel kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t berfungsi sebagai penunjuk dalam pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dalam menjelaskan tentang variabel kinerja pegawai. Uji t dilakukan dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018:98). Syarat uji t dijabarkan sebagai berikut: a). Saat diperoleh nilai signifikansi  $0,05$  maka hal ini dapat dikatakan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. b). Saat diperoleh nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hal ini dapat dikatakan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

#### Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Berdasarkan dari hasil responden yang diberikan, maka diperoleh hasil yaitu berikut:

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden terhadap variabel Motivasi**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total skor	N	Mean
1	Tanggung Jawab	0	1	21	13	5	142	40	3,55
2	Prestasi Kerja	0	1	16	16	7	149		3,72
3	Peluang untuk maju	0	0	12	19	9	157		3,92
4	Pengakuan	0	15	7	9	9	132		3,3
5	Tantangan	0	0	10	6	24	174		4,35
<b>Rata - rata</b>									<b>3,77</b>

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa responden memilih empat bentuk respon yaitu tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju untuk seluruh indikator variabel motivasi. Nilai total rata - rata variabel motivasi pada penelitian ini didapatkan yaitu sebesar 3,77 yang menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai PT Usaha Yekapepe berpendapat “Setuju” terhadap keseluruhan pernyataan pada kuesioner yang sehubungan indikator motivasi.

### Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil tanggapan responden, maka diperoleh hasil dalam bentuk tabel frekuensi yaitu berikut:

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden terhadap variabel Disiplin Kerja**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total skor	N	Mean
1	Tujuan dan Kemampuan	0	0	2	14	24	182		4,55
2	Teladan Pimpinan	0	0	5	20	15	170	40	4,25
3	Balas Jasa	0	0	4	14	22	178		4,45
4	Keadilan	0	0	5	14	21	176		4,4
<b>Rata - Rata</b>									4,41

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa responden memilih tiga bentuk respon yaitu netral, setuju, dan sangat setuju untuk seluruh indikator variabel disiplin kerja. Nilai total rata - rata didapatkan sebesar 4,41 yang menunjukkan bahwa responden berpersepsi “Sangat setuju” sehubungan untuk keseluruhan pernyataan terkait indikator disiplin kerja.

### Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja

Berdasarkan dari hasil responden yang diberikan, maka diperoleh hasil berikut:

**Tabel 4**  
**Tanggapan Responden terhadap variabel Pengalaman Kerja**

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (PK)									
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total skor	N	Mean
1	Pendidikan	0	0	2	10	28	186		4,65
2	Pelatihan	0	0	4	14	22	178	40	4,45
3	Mutasi	0	0	8	21	11	163		4,07
4	Promosi Jabatan	0	0	8	20	12	164		4,1
5	Pengalaman	0	0	13	10	17	164		4,1
<b>Rata - Rata</b>									4,275

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa responden memilih tiga bentuk respon yaitu netral, setuju, dan sangat setuju untuk seluruh indikator variabel pengalaman kerja. Nilai total rata - rata didapatkan sebesar 4,27 yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” untuk semua pernyataan indikator pengalaman kerja.

### Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil responden yang diberikan, maka diperoleh hasil berikut:

**Tabel 5**  
**Tanggapan Responden terhadap variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total skor	N	Mean
1	Kualitas	0	1	2	12	25	181	40	4,52
2	Kuantitas	0	1	6	15	18	170		4,25

3	Ketepatan	0	0	11	19	10	159	3,97
4	Efektifitas	0	0	9	9	22	173	4,32
5	Kemandirian	0	0	9	4	27	178	4,45
<b>Rata-Rata</b>								4,30

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa responden memilih empat bentuk respon yaitu tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju untuk seluruh indikator variabel kinerja karyawan. Nilai total rata - rata didapatkan sebesar 4,30 yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” untuk semua pernyataan indikator kinerja karyawan.

### Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dengan menggunakan dasar analisis yaitu nilai Sig. kurang dari 0,05 sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Sig. (0,05)	Keterangan
Motivasi (MK)	MK1	0,000	Valid
	MK2	0,000	Valid
	MK3	0,000	Valid
	MK4	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	Valid
	DK2	0,000	Valid
	DK3	0,000	Valid
	DK4	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (PK)	PK1	0,000	Valid
	PK2	0,000	Valid
	PK3	0,000	Valid
	PK4	0,000	Valid
	PK5	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,000	Valid
	KK3	0,000	Valid
	KK4	0,000	Valid
	KK5	0,000	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 19 item. Mempunyai nilai signifikansi (2 tailed) lebih kecil dari 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yaitu sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (Mk)	0,761	Reliabel
Disiplin Kerja (Dk)	0,923	Reliabel
Pengalaman Kerja (Pk)	0,813	Reliabel

Kinerja Pegawai (Kp)	0,864	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) pada seluruh item dari tiap indikator pernyataan pada kuesioner yang terdiri dari variabel motivasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan telah memiliki nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item tiap indikator yang terdiri dari variabel motivasi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yaitu :

**Tabel 8**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients			Sig.
	B	Std. Error	t	
1 (Constant)	1,553	0,897	1,731	0,092
M	,222	,162	1,374	0,178
DK	,583	,177	3,299	0,002
PK	,569	,205	2,782	0,009

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

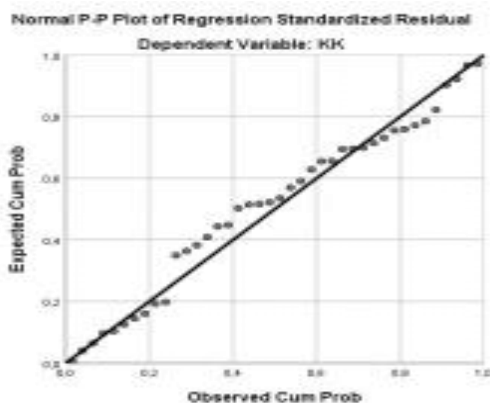
$$KK = 1,553 + 0,222M + 0,583DK + 0,569PK + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan yaitu sebagai berikut (a). Konstanta = 1,553 menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,553. Artinya tanpa melihat motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,553. (b). Koefisien regresi Motivasi (MK) = 0,222 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan. (c). Koefisien regresi Disiplin kerja (DK) = 0,583 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe. menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diberikan oleh PT. Usaha Yekapepe Surabaya maka akan membuat kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan. (d). Koefisien regresi Pengalaman kerja (PK) = 0,569 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. menunjukkan semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil pengujian normalitas yaitu sebagai berikut :



Gambar 2  
Uji Normalitas  
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari Gambar 2 persebaran titik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan pengambilan keputusan maka dapat dikatakan model regresi penelitian ini memenuhi syarat normalitas dan berdistribusi normal.

Tabel 9  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,74459405
Most Extreme Differences	Absolute	,268
	Positive	,268
	Negative	-,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		,242c

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 9 dalam hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*, diperoleh nilai *Sig.* bernilai 0,242 maka data tersebut termasuk data yang distribusi normal yang dibuktikan dengan nilai *Sig.* Lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi korelasi antar variabel bebas atau tidak. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 10  
Hasil Uji Multikolinearitas

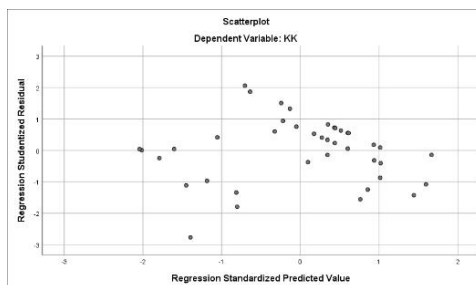
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,845	4,006	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,796	4,837	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,739	4,827	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja memiliki angka tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel Kinerja karyawan dan motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja sehingga hasil yang didapat adalah dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut :



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2023**

Pada Gambar 3 menunjukkan bahwa pola titik-titik dalam grafik *Scatterplot* berada di atas dan di bawah angka 0 menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Berikut ini merupakan hasil dari uji F yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidak model regresi digunakan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F "ANOVA a"**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,915	3	2,638	14,472	,000 <sup>b</sup>
Residual	6,564	36	,182		
Total	14,479	39			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 11 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14,472 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan teori yang menjadi penunjang peneliti, karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka menunjukkan variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi secara bersamaan terhadap variabel Kinerja pegawai sehingga model ini layak untuk dianalisis selanjutnya..

### Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

Uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui kemampuan dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil dari Uji R<sup>2</sup> yaitu sebagai berikut :

**Tabel 12**  
**Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,739	0,547	0,509	4,2699

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,547 atau 54,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dalam menjelaskan

variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 54,7%. Sedangkan 45,3% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dicakup dalam penelitian.

### Uji Hipotesis (*t-test*)

Di dalam penelitian ini dalam menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik *t*. Pengujian hipotesis dilakukan masing koefisien regresi guna mengetahui seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi alpha 5% atau  $(\alpha) = 0,05$ . Berikut ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis (Uji *t*) sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji *t*)**

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi→Kinerja Pegawai	0,178	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja→Kinerja Pegawai	0,002	Signifikan
Pengalaman Kerja→Kinerja Pegawai	0,009	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 13, Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan tidak signifikan untuk motivasi senilai 0,178. Nilai  $0,178 > 0,05$  maka tidak terbukti. Artinya motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Usaha Yekapepe Surabaya. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk Disiplin kerja adalah 0,002. Nilai  $0,002 < 0,05$  maka terbukti. Artinya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Usaha Yekapepe Surabaya. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk pengalaman kerja adalah 0,009. Nilai  $0,009 < 0,05$  maka terbukti. Artinya bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Usaha Yekapepe Surabaya.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2017:111) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya. Penyebab tidak signifikannya dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhan kemandirian tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Usaha Yekapepe Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmaini *et.al* (2019) serta Adha *et.al* (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), Anwar (2021), serta Agustin (2020) yang dimana dalam temuannya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2017:193) yang menyatakan disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin bagus produktifitas perusahaan dan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin baik prestasi kerja yang dicapai ditunjang dari semakin baik kedisiplinan pada karyawan. Meningkatkan kinerja didukung dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan. Belum optimalnya kinerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kondisi dimana atasan kurang memperhatikan hasil kerja karyawannya. Apabila terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan di hari tersebut, karyawan bermaksud menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan namun pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut menyelesaikan pada hari berikutnya. Dampak dari adanya ketentuan tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi untuk mengerjakan tugas dengan cepat. Hal inilah yang menjadi salah satu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) serta Ardianto dan Putra (2022) yang dimana menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2021), Muna dan Isnowati (2022) serta Felisa dan Hendratmoko (2020) yang dimana dalam temuannya menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013:184) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat membuat pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari sebelumnya dan akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkannya ke pekerjaan yang lebih tepat. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan. Karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih banyak akan mempunyai berbagai macam pengalaman pekerjaan dalam memecahkan macam - macam persoalan di dalam perusahaan. Pengalaman tersebut diharapkan karyawan mempunyai kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) serta Sunarsi (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Felisa dan Hendratmoko (2020) yang dimana dalam temuannya menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bagian sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut: (1). Variabel Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Usaha Yekapepe Surabaya. Hal ini dapat dipahami bahwa pemberian motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. (2). Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Usaha Yekapepe Surabaya. Hal ini dapat dipahami bahwa mayoritas karyawan PT Usaha Yekapepe Surabaya yang memiliki disiplin tinggi pada saat bekerja membuat para karyawan dapat lebih cepat dan tanggap pada saat mereka diberikan target pekerjaan sehari-hari dan mampu menyelesaikan tepat waktu. (3). Variabel Pengalaman



kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Semakin lama karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya memiliki jam terbang dalam bidangnya, maka akan semakin mudah karyawan tersebut untuk mengerjakannya, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1). Bagi pihak PT.Usaha Yekapepe Surabaya agar lebih sering memberikan dorongan motivasi untuk karyawannya dengan tujuan agar karyawannya dapat termotivasi dan lebih giat dalam bekerja. (2). Sebaiknya pihak PT Usaha Yekapepe Surabaya melakukan pendekatan persuasif oleh pimpinan terhadap seluruh karyawannya agar para karyawannya dapat lebih disiplin saat bekerja. (3). Sebaiknya, PT.Usaha Yekapepe Surabaya memberikan pelatihan atau seminar untuk meningkatkan skill yang dimiliki oleh karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dari pengalamannya. Selain itu bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan lebih banyak variabel-variabel atau faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan nilai R<sup>2</sup> kurang dari 1 sehingga kemampuan menjelaskan variabel kinerja pegawai sangat terbatas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Agustin, R. 2020. *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*.
- Anggraini, S. 2021. Upaya Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*.
- Anwar, C. 2021. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi: Greenomika*.
- Ardianto, R.E dan M. Putra. 2022. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(2).
- Felisa dan Hendratmoko. 2020. Pengaruh Pengalaman kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Provinces. *Jurnal Institutional Kwik Kian Gie*.
- Fersinata, FJ. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman manajemen sumbe daya manusia*. Center for Academic Publishing Servive. Yogyakarta.
- Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana: Jakarta.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Irawan. A.G dan Prijati. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.10(9).
- Lengkong, F.,V. P.K Lengkong dan R.N Taroreh. 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA*. 7 (1).

- Mangkunegara A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muna, N. dan Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT MKM Demak Sejahtera). *Jesya*.
- Nurjaya. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*.
- Pitriyani dan A. Halim. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *EBMA*. 1 (1).
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers:Jakarta.
- Robbins, P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Gramedia: Jakarta.
- Rosmaini., Hasrudy,dan Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama: Bandung.
- Setiyawan,B. dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. JRBI: Semarang.
- Sinambela. L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta:Bandung.
- Sunarsi, D, dkk. 2020. *Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office. The First International Conference on Government and Tourism (ICoGEMT)*.
- Sunyoto, D. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi: Bandung.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Tampubolon, S. 2016. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Erlangga: Jakarta.
- Wahjono, Sentot, dan I, Mondy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Widodo, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Wirawan.2015.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan. Penelitian*. Salemba Empat:Jakarta.