

PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NOR COFFEE INDONESIA

Nurma Intan Juwita
nintanjuwita1810411225@gmail.com
Universitas Muhammadiyah
Jember

Wahyu Eko Setianingsih
setianingsih@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

Rusdiyanto
Rusdiyanto@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah
Jember

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, experience, and work discipline on employee performance at PT Nor Coffee Indonesia. The type of research used is quantitative research and data collection techniques using observation, interviews and questionnaires to 50 respondents with census techniques. The analytical tools used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, and R2 test. The results of testing the first hypothesis (H1) show that the motivation variable is 0.173 which is greater than 0.05, which means that the motivation variable has no effect on employee performance. The results of testing the first hypothesis (H2) show that the experience variable is 0.610 where the value is greater than 0.05, it can be concluded that the experience variable has no effect on employee performance. The results of testing the first hypothesis (H3) show that the work discipline variable is 0.00 where the value is smaller than 0.05, it can be concluded that the work discipline variable has a variable on employee performance

Keywords: Motivation, Experience, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu tahapan yang dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang supaya melakukan tanggung jawabnya berdasarkan apa yang ingin di capai, sehingga akan menumbuhkan rasa semangat kerja yang besar. Pengaruh motivasi akan kinerja bisa diuraikan dengan adanya hasil dari pengaruh antara motivasi, *skill*, dan peluang yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja. Apabila motivasi kerja kecil maka kinerja pegawai juga akan kecil meskipun *skill* yang di miliknya bagus ataupun celah yang dimilikinya tinggi. Dalam mengerjakan pekerjaan yang bisa menjadikan motivasi sebagai aspek yang penting sehingga akan menciptakan kinerja para pegawai yang bagus dari segi kapabilitas maupun

kuantitas. Kinerja pegawai tidak akan diraih secara maksimal jika tidak ada sebuah motivasi, sehingga motivasi merupakan kebutuhan yang ada didalam instansi untuk meraih sebuah tujuan (Ilham et al., 2018)

Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkatan pada pemahaman pengetahuan dan *skill* yang terdapat pada seorang pekerja dalam bekerja yang bisa dinilai dari masa kerja dan macam pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan. Hal tersebut dibenarkan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2008:68) jika pengalaman kerja berlandaskan ilmu pengetahuan dan *skill* yang di miliki oleh masing-masing karyawan. Martoyo (2007:113) mengemukakan jika pengalaman kerja dilandasi saat masa kerja pegawai

dalam bekerja. Hariandja (2009: 120) mengartikan jika pengalaman kerja dilandaskan pada tipe pekerjaan yang pernah dikerjakan selama waktu tertentu.

Kinerja ialah level pencapaian sebuah hasil atas penyelenggaraan tugas tertentu. Kinerja juga memiliki arti sebagai hasil kerja yang diraih seseorang dengan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilandasi atas dasar, keahlian, *experience*, keniatan serta waktu (Saputra & Pertiwi, 2020). Seseorang akan memberikan prestasi kerja yang maksimal jika ia memperoleh faedah dan adanya rangsangan ataupun dukungan dalam pekerjaan secara adil dan realistis.

Disiplin kerja yani suatu *tool* yang dipakai seorang pemimpin atau atas untuk berkomunikasi dengan bawahah agar para karyawan bersedia dalam merubah sifat atau perilaku mereka dalam mengikuti aturan yang sudah ditentukan dan ditetapkan. Kedisiplinan harus diterapkan di dalam perusahaan, sebab tanpa adanya dorongan disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan maka akan sulit bagi instansi untuk meraih *goal*. Maka demikian kedisiplinan kerja merupakan kunci kesuksesan suatu instansi untuk meraih tujuan. Pada umumnya terdapat banyak indikator yang bisa berpengaruh akan tingkat disiplin kerja para pegawai dalam sebuah instansi diantaranya yakni *goal* dan *skill*, teladan atasan, balas bdui yang berupa gaji, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, dan relasi mengenai kemanusiaan.

PT. Nor Coffee Indonesia memiliki tugas pokok dan fungsi: (1) Melakukan penelitian guna mendapatkan inovasi teknologi di bidang budidaya dan pengolahan hasil kopi (2) Melakukan kegiatan pelayanan kepada petani/pekebun kopi di seluruh wilayah Indonesia guna memecahkan masalah dan mempercepat alih teknologi (3) Membina kemampuan di bidang sumberdaya manusia, sarana dan prasarana guna mendukung kegiatan penelitian dan pelayanan terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia

Pencapaian target yang sesuai terdapat pada kedisiplinan kerja dengan dimensi ketaatan pada satandart kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja dengan nilai target 80% yang sama dengan hasil nilai pencapaiannya. Dimana karyawan PT Nor Coffee Indonesia sangat mejunjung tinggi kedisiplinan kerja, dalam variabel motivasi dan pengalaman rata-rata masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan,

Tujuan penelitian ini adalah” (1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia; (2) Untuk menganalisis pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia; dan (3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia.

Hal tersebut perlu diperhatikan dari pihak atasan, sebab ditemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan seperti banyaknya tenaga kerja yang datang tidak tepat waktu atau terlambat, ditemukan adanya tenaga

kerja saat jam kerja tidak ada ditempat kerjanya, kurangnya pengetahuan dan *skill* kinerja karyawan dan lambannya pelayanan atau kerjanya di saat jam-jam kerja. Permasalahan tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh indikator-indikator seperti, motivasi, pengalaman kerja, kedisiplinan, kepuasan, dan lain-lainnya. Namun pada penelitian ini, pengamat hanya cenderung pada 3 indikator yakni mengenai motivasi, pengalaman dan disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penguraian diatas maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia”

2. KERANGKA TEORITIS

Motivasi

Motivasi sering kali diartikan sebagai dorongan. Dorongan ataupun tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk melakukan sesuatu sehingga motivasi tersebut termasuk *driving force* yang mengarahkan seorang *human* untuk berperilaku didalam perbuatannya itu memiliki tujuan khusus. Adapun motivasi sebagai kondisi dimana upaya dan keinginan keras seseorang di arahkan kepada suatu pencapaian dari hasil-hasil yang tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud yakni seperti produktivitas, kehadiran ataupun tingkah laku kerja kreatif lainnya (Sopian, 2008:170).

Pengalaman

Pengalaman kerja adalah “ukuran tentang lama waktu atau masa

kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik” (Ranupanjudo, 1984). Dalam pengertian lain pengalaman kerja adalah “pengetahuan atau keterampilan yang telah dikuasai dan diketahuiseseseorang yang dari akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu” (Trijoko, 1980). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat peengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja bagi organisasi sangat penting dalam hal untuk meraih tujuan organisasi. Jika tidak terdapat adanya disiplin kerja yang bagus maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang bagus akan memberikan besarnya sebuah tanggung jawab seseorang akan *task* yang dibagikan kepadanya. disiplin meruapakn suatu daya kekuatan yang tumbuh pada tubuh datau diri tenaga kerja yang menimbulkan seorang karyawan bisa beradaptasi dengan sukarela pada keputusan, aturam, serta nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan sifat perilaku Sutrisno (2019:87).

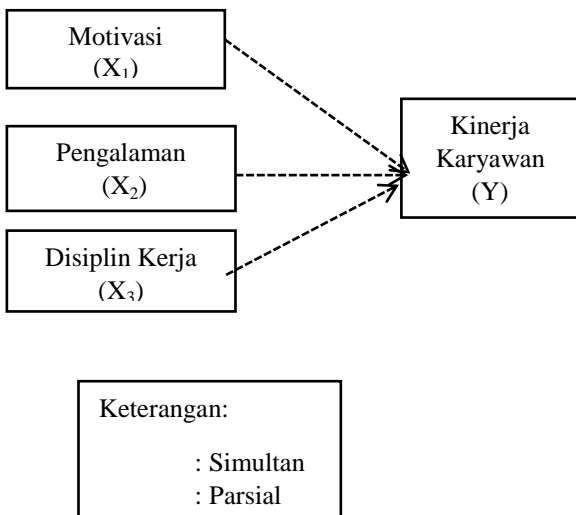
Kinerja Karyawan

Perkiraan tentang pendapatan atas pelaksanaan suatu aktivitas untuk meraih target, tujuan, visi dan misi yang ada di organisasi. Kemudian diakomodasikan melalui tahap perencanaan secara strategis di organisasi. Kinerja diukur dari

perindividuan atau segolongan pekerja yang mempunyai kenormalan terhadap kesuksesan yang di nilai sesuai dengan ketentuan yang sudah disepekat oleh organisasi. Tanpa adanya tujuan maupun target yang sudah ditetapkan berdasarkan penilaian, maka kinerja para karyawan di organisasi tidak dapat dilakukan evaluasi jika tidak ditemukan adanya tolak ukur keberhasilan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan langkah utama yang disebut dengan alat ukur gagasan dimana ketepatannya diterima oleh seorang peneliti. Dugaan pertama di jabarkan secara detail sebelum peneliti masuk kelangkah selanjutnya yakni pengambilan data. Kerangka konseptual pada penelitian ini menggambarkan dan menguraikan jika variabel motivasi (X_1), pengalaman (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan ditemukan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian di gambarkan dan di uraikan lagi bahwa variabel motivasi (X_1) pengalaman (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 1 Kerangka Konseptual:
Kajian : Sumber Teori Penelitian 2022

Hipotesis

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia.

H₂: Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Sampel

merupakan dari bagian jumlah dan kriteria yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel pada penelitian yang digunakan yaitu Sampel jenuh (Sampel sensus). Menurut Sugiyono (2012:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel yang ada di penelitian ini bersumber dari jumlah populasi karyawan yang ada di PT. Nor Coffee Indonesia yaitu sebanyak 50 karyawan.

Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya (Haryobudi, 2010). Tahap pengumpulan data hal yang umum dan mudah dikarenakan fokus dari penelitian dalam perolehan data. Perolehan data pada penelitian ini berupa:

a. Wawancara

Wawancara ialah komponen perolehan data apabila peneliti ingin mengaplikasikan studi pendahuluan untuk menggali permasalahan yang harus di kaji. Langkah wawancara ini untuk memahami beberapa

responden yang lebih mendetail. Khususnya wawancara yang di laksanakan pada penelitian ini berbasis deskriptif ataupun *explanatory*. Penilaian point pada kuesioner pada penelitian yang diselenggarakan memakai *skala likert*. *Skala likert* ialah skala yang di implementasikan untuk mengukur sudut pandang, asumsi, dan sifat manusia mengenai objek khusus di PT. Nor Coffee Indonesia, untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang terjadi di organisasi.

b. Angket atau kuesioner

Kuesioner adalah sebuah pertanyaan berbasis tertulis yang telah dibuat oleh peneliti kemudian diberikan kepada responden yang dipilih untuk menjawab pertanyaan tersebut. Angket merupakan langkah pengumpulan data yang jelas dan di transformasikan pada penelitian berbasis deskriptif atau eksplanatori. Penilaian point pada penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* ialah skala yang di implementasikan untuk mengukur sudut pandang, asumsi, dan sifat manusia mengenai objek khusus. Berikut karakteristik pada penelitian yang mengaplikasikan *skala likert*:

Tabel 3.1 *Skala Likert*

No	Deskripsi	Lambang	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: data diolah

Pengimplementasian 5 kriteria di skala yang telah diuraikan bisa diwakilkan secara baik berdasarkan tingkat intensitas penilaian responden. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, dipilih kemudian

kuesioner yang tidak tepat jawabannya tidak akan dicantumkan kedalam analisis.

c. Observasi

Pengumpulan data dengan menggunakan cara observasi maka penelitian harus sanggup terhadap tingkah laku manusia, proses dalam kerja, ciri-ciri alam dan apabila responden yang diteliti tidak terlalu banyak. Pengamatan ialah tahapan penelitian yang sangat perlu, pengaplikasian ini diharapkan bisa meneliti secara konsisten dan sebaliknya yang berkaitan dengan pengaruh pekerja di PT. Nor Coffee Indonesia.

d. Studi Pustaka

Metode pengumpulan data selanjutnya yakni dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti membaca buku, jurnal, dan referensi yang selaras dengan penelitian yang akan dilakukan.

Hasil dan Pembasan

Bagian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan model deskriptif. Teknik kuantitatif ini sering kali dikatakan metode yang berlandaskan filsafat yang akurat, umumnya di implementasikan untuk mengamati populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument, analisisnya berbasis kuantitatif, tujuannya supaya memperoleh gambaran hipotesis yang digunakan. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang berkaitan dengan motivasi, pengalaman, serta disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja pegawai dan data sekunder yang didapat seorang pengamat dari arsip-arsip organisasi dan sumber-sumber literature yang memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi serta kinerja seorang pegawai. Sampel yang ada di penelitian ini bersumber dari jumlah populasi karyawan yang ada di PT. Nor Coffee

Indonesia yaitu sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa wawancara, penyebaran angket atau kuesioner, observasi dan studi pustaka

Model persamaan analisis diskriminan yang dipergunakan dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana Y merupakan Kinerja karyawan, a adalah konstanta, b_1 adalah koefisien variabel motivasi, b_2 adalah koefisien variabel pengalaman, b_3 adalah koefisien variabel Disiplin kerja X_1 adalah Motivasi, X_2 adalah pengalaman, X_3 adalah Disiplin Kerja dan ε adalah *error term*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berisi hasil temuan penelitian dimana antara hasil dan pembahasan tidak dilakukan Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di di PT. Nor Coffee Indonesia. Dengan hasil sebagai mana berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier
Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	T-Test	Sig.T-test	VIF
(constan t)	6.507	2.304	2.824	.007	
Motivas i	.314	.227	1.384	.173	4.578
Pengala man	-.126	.245	-.514	.610	4.546
Disiplin kerja	.499	.126	3.958	.000	1.519
Durbin Watson	2.173				
R-square	.455				
F-test	12.809				
Sig.F-test	.000				
Asymp. sig. (2 tailed)	.152				

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh Y : $6,507 + 0,314 X_1 - 0,126 X_2 + 0,499X_3 + e$. (1) Konstanta nilai sig. sebesar 0,007, maka dapat diasumsikan bahwa nilai sig lebih kecil daripada nilai probabilitas. Atau bisa dikatakan 0,007 lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 diterima. Artinya bahwa tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel motivasi sebesar 0,173. Maka dapat diasumsikan bahwa nilai sig lebih besar daripada nilai probabilitas atau 0,173 lebih besar daripada 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi tidak memiliki sebuah pengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel pengalaman bahwa nilai sig. sebesar 0,610. Dimana nilai tersebut dapat

diasumsikan lebih besar dari pada nilai probabilitas, atau 0,610 lebih besar daripada 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 di tolak, yang artinya bahwa variabel pengalaman tidak memiliki sebuah pengaruh terhadap kinerja karyawan. (4) ariabel disiplin kerja sebesar 0,00. Dapat diasumsikan bahwa nilai sig. lebih kecil daripada nilai probabilitas, atau nilai 0,00 lebih kecil daripada nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima, yang artinya bahwa variabel disiplin kerja memiliki sebuah pengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 2
Hasil Uji t

No	Variabel	Signifi kansi Hitung	Taraf Signifika nsi	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,173	0,05	Tidak Signifikan
2	Pengalam an (X2)	0,610	0,05	Tidak Signifikan
3	Disiplin Kerja(X3)	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 22, 2022

Dari tabel 2, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut: (1) Hasil uji motivasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,173 dan lebih besar dari 0,05

yang berarti bahwa hipotesis motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti semakin banyak motivasi tidak akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan. (2) Hasil uji pengalaman mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,610 dan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis pengalaman tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman tidak mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti semakin banyak pengalaman tidak akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan. (3) Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baik pula pada kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabelvariabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 3
Hasil Uji R²

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,675
2	<i>R Square</i>	0,455
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,420

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 22, 2022

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,420. Dapat diasumsikan bahwa sebesar 42 % variabel motivasi, pengalaman, serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dapat diasumsikan bahwa sebesar 58% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Seperti halnya kompensasi, kepemimpinan, kondisi kerja maupun kerjasama.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nor Coffee Indonesia

Motivasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,173 dan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti semakin banyak motivasi tidak akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki fungsi kemampuan untuk dapat mengukur pada beberapa indikator seperti halnya kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Namun pada kenyataannya di PT. Nor Coffee Indonesia sebuah motivasi tidak berjalan semestinya, atau tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa indikator

atau alasan-alasan lainnya.

Pengaruh Motivasi Pengalaman Kinerja Karyawan PT. Nor Coffee Indonesia

Pengalaman mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,610 dan lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis pengalaman tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman mempunyai pengaruh dan tidak signifikan kinerja karyawan, yang berarti semakin banyak pengalaman tidak akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis terdapat penjelasan bahwa pengalaman tidak memiliki sebuah pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut justru berbalik pada kriteria perusahaan yang menginginkan sebuah karyawannya memiliki pengalaman. Pada PT. Nor Coffee Indonesia para karyawan mengabaikan sebuah pengalaman kerja pada saat melamar pekerjaan dan cenderung perusahaan menerima dengan syarat mau dan tekun dalam belajar pada masa training

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nor Coffee Indonesia

Disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baik pula pada kinerja karyawan. Pada disiplin kerja memiliki

beberapa indikator beserta aspek yang akan digunakan. Seperti halnya ketepatan waktu, taat terhadap peraturan dalam perusahaan, tanggung jawab terhadap tugas. Adapun pula yang terjadi pada PT. Nor Coffee Indonesia para karyawan memiliki sebuah kedisiplinan yang tinggi selain memang sudah menjadi peraturan dari perusahaan, juga sebuah kesadaran diri bagi karyawan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti, motivasi mampu menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan pada PT. Nor Coffee Indonesia.

Variabel pengalaman berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti, pengalaman mampu menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan pada PT. Nor Coffee Indonesia.

Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti, disiplin mampu menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan pada PT. Nor Coffee Indonesia.

Saran

Bagi peneliti yang akan datang, supaya dapat mengembangkan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode ataupun teori lainnya.

Bagi karyawan, supaya lebih dapat meningkatkan sebuah motivasi, pengalaman, dan disiplin kerja agar

mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nor Coffee Indonesia.

Bagi perusahaan, supaya lebih memberikan fasilitas maupun bentuk *reward* terhadap karyawan agar lebih dapat menambahkan kinerja pada karyawan. Motivasi, pengalaman, dan disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nor Coffee Indonesia. Pengaruh lainnya dipengaruhi oleh hal lain seperti kompensasi, kepemimpinan, kondisi kerja maupun kerjasama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sadly Arsyad, “*Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit Kinerja Karyawan Di PT. Bintang Mandiri Jaya Kota Makassar*”, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019), 9.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 5(1).
- Foster, Bill. 2006. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksana. Jakarta.
- Hanum, A. N., & Sinarasri, A. (2017). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi e commerce dan pengaruhnya terhadap kinerja umkm (studi kasus umkm di wilayah kota semarang)*. Maksimum Media Akuntansi, Vol. 1(No. 1), 1–15.
- Hariandja, Marihot T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasido.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan motivasi*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Latifah Isnaini Fauzi, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, (Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2018).
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima.
- Mila Hariani, Samsul Arifin dkk, “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan”, *Jurnal Penelitian*, 2 (2019), 23.
- Permansari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG*. ISSN 2252-6552.
- Raeyan Kasvi, “Keterkaitan Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Dengan Kualitas Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2019), 14.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret 2011 : 40-45.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke12. Jakarta: Salemba Empat.
- Smayling, Miles dan Miller, Howard. 2012. *Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level*. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* vol. 9. page: 244-252.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanty, Aries dan Baskoro Wahyu Sigit. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepeimimpinan Terhadap Displin Kerjsa Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)*. *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012.

Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru*. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.