



**Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
Cv. Piala Tirta Lamongan**

Oleh :
Nurul Dwi Astuti*)
Abd. Kodir Djaelani **)
Fahrurrozi Rahman ***)
Email : nurulldwi128@gmail.com
Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted at CV. Piala Tirta Lamongan which is a company engaged in the processing of Block Ice. The purpose of this research is to test and analyze the influence of work experience, work discipline, and job satisfaction on the performance of employees of CV.Piala Tirta Lamongan.

The variables used in this study are work experience, work discipline and job satisfaction as independent variables, while employee performance is the dependent variable. The sample used in this study were 43 employees of CV. Piala Tirta Lamongan. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and determination coefficient test. Using SPSS 19.0 aid regression analysis for windows software.

The results of this study indicate that the variables work experience, work discipline and job satisfaction together have a positive effect on the performance of the employees of CV. Piala Tirta Lamongan. Work experience does not have a significant effect on the performance of the employees of CV. Piala Tirta Lamongan. Then the work discipline variable has a negative effect on the employee performance of CV. Piala Tirta Lamongan. while job satisfaction has a positive effect on the performance of employees of CV. Piala Tirta Lamongan.

Keywords : work experience, work discipline, job satisfaction and employee performance

**Pendahuluan
Latar Belakang**

Di dunia yang terglobalisasi saat ini, persaingan di dunia bisnis saya menjadi semakin sulit, sehingga karyawan harus bersaing untuk tetap bersama perusahaan. Karena perusahaan untuk pelaksanaan kedua kegiatan di bidang industri, perdagangan dan jasa akan terus mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semua bentuk keberhasilan dalam kegiatan perusahaan, untuk mencapai tujuannya, tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, fasilitas operasi,

fasilitas dan infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan, tetapi juga pada aspek personalia.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting di sebuah perusahaan maupun organisasi. Karena kemajuan dan keberhasilan di sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia yang baik dan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rencana untuk manajemen, implementasi dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memenuhi tanggung jawab dan fungsinya. Organisasi sebagai kolaborasi antara dua atau lebih untuk mencapai suatu tujuan. Suatu organisasi adalah sekelompok orang, pembagian kerja di antara mereka, dan keberadaan sistem kerja sama atau sistem sosial di antara mereka (Samsuni, 2017).

Setiap perusahaan dalam implementasi program ini tentu efisien dalam mencapai tujuan mereka. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan terampil, dan upaya harus dilakukan untuk mengelola perusahaan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yg dibutuhkan. Meningkatkan kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang mudah terpengaruh. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen yang paling serius, karena pencapaian tujuan dan keberhasilan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja personil di dalamnya (Yuniarti & Suprianto, 2014).

Seorang karyawan bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tercapai dan jika mewujudkan hasil kerja yang tinggi, daripada yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Veithzal (2015), kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disetujui bersama.

Pengalaman kerja sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, pengalaman kerja mutlak diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pengalaman kerja seorang pria bisa dilihat dari pekerjaan ketika dia sedang bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik (Puspaningsih, 2014). Semakin berpengalaman, semakin terampil karyawan dalam pekerjaannya. Ukur tingkat pengetahuan yang anda miliki dan tingkat pengalaman yang dapat anda lihat pada tingkat yang diperoleh karyawan anda. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, Bagia, dan Susila (2016) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Selain pengalaman kerja, disiplin kerja juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut Sinambela (2017:335), “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi 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 dan mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan suatu perusahaan atau organisasi. “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2011). Disiplin ini memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan dilakukan secara optimal dan dengan hasil yang memuaskan. Disiplin karyawan adalah faktor mutlak yang harus dimiliki untuk mempertahankan kompetensi dan keterampilan, dan merupakan sumber daya yang andal untuk membuat kemajuan dalam perusahaan.. Untuk memenuhi kinerja yang telah ditetapkan CV. Piala Tirta, para karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah rasa kerja dan bagian penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika Anda puas dengan pekerjaan Anda, Anda akan mencoba melakukan pekerjaan terbaik Anda untuk memaksimalkan produktivitas dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, masalah kepuasan kerja harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh dari manajemen, karena dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap pencapaian tujuan organisasi

CV. Piala Tirta Lamongan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan es balok ini dipicu dalam berbagai hal. Diantaranya adalah pengalaman kerja, karyawan yang bekerja pada perusahaan es balok tersebut memiliki pengalaman kerja yang bervariasi. Perbedaan pengalaman kerja di CV Piala Tirta ini dapat menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Pengalaman yang diperoleh orang membantu untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan profesi di mana mereka terlibat. Seseorang yang mengulangi pekerjaan ini untuk waktu yang lama akan membuatnya lebih ramah dan berpengalaman dalam melakukan pekerjaan ini. Karena itu, menurut CV Piala Tirta Lamongan, pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kualitas serta kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan baik.

Selain pengalaman kerja, menurut pihak CV Piala Tirta Lamongan ada juga faktor kedisiplinan dan kepuasan kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena disiplin diperkenalkan untuk mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai standar dan kebijakan perusahaan. Salah satu tujuan mempromosikan disiplin diri sehingga kita dapat mencegah penipuan karyawan

adalah tiba tepat waktu. Maka CV Piala Tirta Lamongan mengharapkan karyawan untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas di tempat kerja, meningkatkan produktivitas karyawan..

Menurut pihak CV Piala Tirta gaji yang diberikan bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, tapi jika karyawan tidak suka dengan penugasan yang diberikan oleh perusahaan maka itu akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan CV Piala Tirta Lamongan. Karena karyawan yang tidak mempunyai rasa puas terhadap hasil kerja mereka maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Piala Tirta Lamongan”**.

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan?
2. Apakah variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan?
3. Apakah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan?
4. Apakah Apakah variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka terdapat beberapa hal dalam penelitian ini yang ingin dicapai, diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan

Manfaat Penelitian

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan CV Piala Tirta Lamongan untuk bahan pertimbangan atau evaluasi dalam pengambilan

keputusan maupun kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. khususnya mengenai pengalaman, disiplin dan kepuasan karyawan di perusahaan.

2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan dan gambaran, di dalam dunia kerja agar mahasiswa bisa mempersiapkan diri untuk menghadapi masa depan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67), “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Dessler (2015:331), “kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sejauh mana karyawan telah mencapai sasaran perusahaan secara keseluruhan”. Menurut Supriyono (2014:281) “mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu.

Pengalaman Kerja

Menurut Hertanto (2017) “pengalaman kerja adalah proses seseorang untuk menambah wawasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan. sehingga dengan pengalaman yang didapat, seseorang dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang akan dikerjakan”. “Pengalaman kerja (*senioritas*) adalah promosi yang didasarkan pada lamanya bekerja seorang karyawan” (Hasibuan, 2010:109). Menurut Singgih dan Bawono (2010), “Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal, maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi”.

Disiplin Kerja

Simamora (2011) "disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dan sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Menurut Rahayu Mahyanalia (2016), “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”.

Menurut Hasibuan (2014), “kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan”.

Kepuasan Kerja

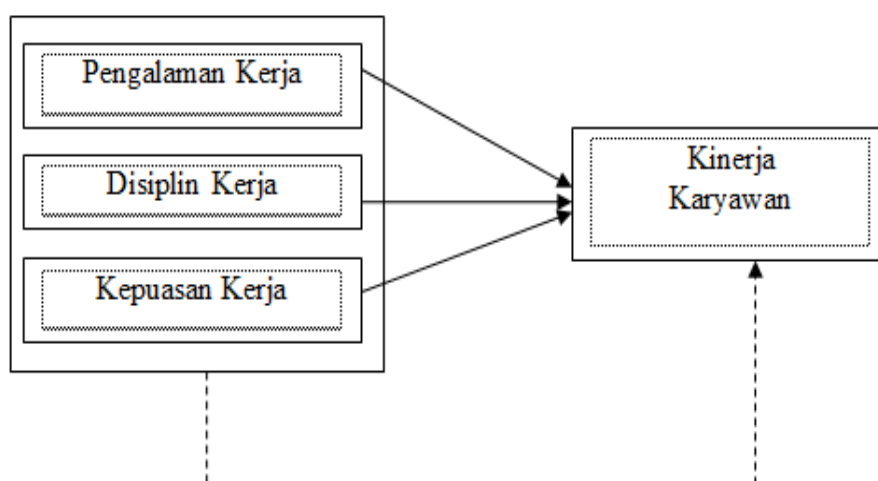
Menurut Prihatsanti (2010) “kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik

dan ekstrinsik”. Menurut Hasibuan (2011:202), “kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”.

Menurut Handoko (2011:32) “menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja”.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, dapat terdiri kerangka kesadaran dalam kajian ini, yaitu variabel bebas pengalaman kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan CV Piala Tirta Lamongan. Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

H₁: Pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2016:8), penelitian

kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, dimana analisis datanya menggunakan alat analisis statistika yang bertujuan untuk menguji hipotesis.

Sampel

Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus/sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2016:61). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Piala Tirta Lamongan, yaitu sejumlah 43 karyawan.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pengalaman Kerja (X1)

“Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan yang dimilikinya. Dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut sedarmayanti (2013) yaitu : lama waktu / masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan”.

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan dan etika yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Hasibuan (2016: 24): Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat (pengawasan), Sanksi hukuman, Ketegasan,

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan merupakan suatu ungkapan emosional seorang karyawan baik perasaan senang ataupun tidak senang mengenai pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Luthans (2012:234) yaitu : pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan, rekan kerja, keadaan lingkungan”

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen, uji normalitas, uji t, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Intrumen

Uji Validitas

Variabel	No. item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	PK.1	0,664	0,3008	V A L I D
	PK.2	0,665	0,3008	
	PK.3	0,701	0,3008	
	PK.4	0,640	0,3008	
	PK.5	0,625	0,3008	
Disiplin Kerja (X2)	DK.1	0,714	0,3008	V A L I D
	DK.2	0,740	0,3008	
	DK.3	0,696	0,3008	
	DK.4	0,653	0,3008	
	DK.5	0,630	0,3008	
	DK.6	0,740	0,3008	
	DK.7	0,817	0,3008	
Kepuasan Kerja (X3)	KK.1	0,784	0,3008	V A L I D
	KK.2	0,756	0,3008	
	KK.3	0,678	0,3008	
	KK.4	0,540	0,3008	
	KK.5	0,601	0,3008	
	KK.6	0,458	0,3008	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,573	0,3008	V A L I D
	Y.2	0,338	0,3008	
	Y.3	0,412	0,3008	
	Y.4	0,488	0,3008	
	Y.5	0,674	0,3008	
	Y.6	0,697	0,3008	
	Y.7	0,681	0,3008	

Berdasarkan Tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil yang dapat diandalkan. Dipercaya memiliki nilai Alpha Cronbach 0,06 atau lebih tinggi.

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,660	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,834	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,717	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,50.

semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,50.

Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas adalah proses menganalisis data untuk menentukan apakah data yang diproses dalam suatu penelitian adalah distribusi normal. Karya ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai probabilitas (asyp.sig) > 0,05, data didistribusikan secara normal, dan jika < 0,05, data dinyatakan abnormal. Berikut hasil dari uji normalitas :

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,80319364
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,059
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,605
Asymp. Sig. (2-tailed)		,858

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil yang dapat diandalkan. Dipercaya memiliki nilai Alpha Cronbach 0,06 atau lebih tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai Tolrence	VIF
Pengalaman Kerja	0,701	1,426
Disiplin Kerja	0,603	1,659
Kepuasan Kerja	0,658	1,519

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,445	Homoskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,803	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,101	Homoskedastisitas

Sumber : data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas Pengalaman Kerja (X1) adalah 0,445, Disiplin Kerja (X2) adalah 0,803 dan Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,101 pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,236	4,809		2,960	,005
Pengalaman Kerja	,381	,227	,268	1,675	,102
Disiplin Kerja	-,346	,170	-,352	-2,041	,048
Kepuasan Kerja	,654	,203	,532	3,221	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2020

$$Y = 14,236 + 0,381X_1 - 0,346X_2 + 0,654X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 14,236, menunjukkan bahwa jika variabel independen pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mengalami peningkatan ataupun penurunan maka variabel dependen kinerja karyawan bernilai tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X1) 0,381 yang bertanda positif. Artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, semakin meningkat. pengalaman kerja (X1) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) -0,346 yang bertanda negatif. Artinya terjadi hubungan negatif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin meningkat disiplin kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

- d. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) 0,654 yang bertanda positif. Maka dapat diartikan jika kepuasan kerja (X3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	58,506	3	19,502	5,569	,003 ^a
Residual	136,563	39	3,502		
Total	195,070	42			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 Diketahui nilai f sebesar 5,569 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,236	4,809		2,960	,005
Pengalaman Kerja	,381	,227	,268	1,675	,102
Disiplin Kerja	-,346	,170	-,352	-2,041	,048
Kepuasan Kerja	,654	,203	,532	3,221	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Berdasarkan hasil dari uji-t yang diperoleh untuk variabel pengalaman kerja nilai signifikansi 0,102 hal tersebut diatas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh tidak signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil dari uji-t yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja nilai signifikansi 0,048 hal tersebut hal tersebut dibawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil dari uji-t yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja nilai signifikansi 0,003 hal tersebut hal tersebut dibawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,300	,246	1,871

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui seluruh nilai *Adjusted Square* yaitu pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Piala Tirta Lamongan sebesar 24,6% dan sisanya sebesar 75,4% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi pada penelitian ini yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Piala Tirta Lamongan sebagai berikut :

Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Piala Tirta Lamongan

Diketahui dari hasil survei ini, menyatakan bahwa variabel independen yaitu pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan CV Piala Tirta Lamongan.

Survei ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Prasetyo dan Marlina (2019) yang menyatakan “bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Piala Tirta Lamongan

Diketahui dari hasil output ini, menyatakan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Piala Tirta Lamongan. Berarti dapat disimpulkan kurangnya pengalaman kerja karyawan di CV Piala Tirta Lamongan maka kinerjanya tidak maksimal, jadi hasil yang didapat pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Piala Tirta Lamongan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tueala, dkk (2019) yang menyatakan “bahwa dalam uji secara parsial untuk variabel pengalaman kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank SultGo KCP Ranotana”.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Piala Tirta Lamongan

Diketahui dari hasil output ini, menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Piala Tirta Lamongan. Hasil penelitian ini menunjukkan dengan semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru”.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Piala Tirta Lamongan

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa uji hipotesis variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Piala Tirta Lamongan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan yg ada pada CV Piala Tirta Lamongan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2016) yang menyatakan “bahwa adanya pengaruh dari kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara”.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Piala Tirta Lamongan, sehingga dalam penelitian ini H1 diterima.
2. Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Piala Tirta Lamongan, sehingga dalam penelitian ini H2 ditolak.
3. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Piala Tirta Lamongan, sehingga dalam penelitian ini H3 ditolak.
4. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif Kinerja Karyawan (Y) pada CV Piala Tirta Lamongan, sehingga dalam penelitian ini H4 diterima.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel yaitu variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Dimana

sebenarnya masih ada banyak variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara membagikan secara langsung kepada karyawan, maka dikhawatirkan ada sebagian karyawan yang tidak memahami pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut.
3. Penelitian ini terkendala dengan adanya pandemi covid 19 yang menyulitkan peneliti dalam melakukan proses penelitian dan juga penyebaran kuesioner

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan CV Piala Tirta Lamongan, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan pemicu tingkat kinerja karyawan. oleh karena itu diperlukan untuk meningkatkan pengalaman, kedisiplinan dan kepuasan untuk karyawan dalam perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih banyak menyebar kuesioner pada responden. Yaitu tidak hanya menyebar kuesioner dibawah 100 responden akan tetapi diatas 100 responden agar data yang diperoleh lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Abu, Ahmadi dan Widodo Supriyono. 2014. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Bawono, I.R. dan Elisha Muliani Singgih. 2010. *Faktor-faktor dalam Diri Auditor dan Kualitas Audit: Studi pada KAP 'Big Four' di Indonesia*.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Hertanto, Eko. 2017. Kuesioner Pengalaman Kerja Pegawai (Model Bill Foster). Program Pasca sarjana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prihatsanti, U & Dewi, K.S. 2010. *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 7, No.1, 11-17.



- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Universitas Ganesha*
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1)

Nurul Dwi Astuti*) Adalah Alumni FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma