

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA**

(Studi Pada Karyawan Toko Belanja Sardo Swalayan Kota Malang)

Oleh

Moh. Basyiruddin*)

Abd. Kodir Djaelani**)

Khalikussabir, ***)

Email : Basyir.ciex27@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of motivation and work experience on employee work discipline at Sardo Swalayan, located at Jalan Gajayana no.500, Dinoyo, Lowokwaru District, Malang City, East Java 65145. The method used is a quantitative method used to examine a population or specific sample that aims to explain the position of each variable and its effect between one variable with another variable, and the source of the data used is primary data by spreading Likert scale kusieoner to Sardo Shopping Shop Employees City of Malang supermarket. The sample calculation in this study uses the Slovin formula which produces 49 respondents. The results of this study are the variables of motivation and work experience simultaneously and partially affect work discipline.

Keywords: Motivation, Work experience, Work Discipline

Latar belakang

Tenaga kerja adalah suatu produksi yang bersifat bergerak yang selalu berubah-ubah. Kerja karyawan sangat besar perannya dalam kehidupan organisasi, karyawan menjadi sesuai hal yang lumrah dalam suatu perusahaan dan menjadi sebuah kesuksesan dalam perkembangan perusahaan tersebut. Keberhasilan sektor publik menjadi peningkatan dalam mewujudkan kepuasan dalam kerja. Swalayan yang ada di kota malang yaitu sardo swalayan yang merupakan tempat untuk berbelanja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dapat seorang karyawan dengan suka rela ketetapan peraturan, dengan demikian maka penting bila adanya suatu kedisiplinan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Pengaruh kedisiplinan kerja dalam kinerja karyawan sebagian besar didasari oleh motivasi yang dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang diindikasikan karena rangsangan yang menjadi suatu kekuatan sehingga menimbulkan kesiapan dan ketersediaan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan yang di inginkan. Tidak diragukan lagi kedisiplinan dapat karyawan perusahaan. Motivasi menjadi sebuah penggerak untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan.

Pengaruh kedisiplinan kerja dalam kinerja karyawan sebagian besar didasari oleh diindikasikan karena atau rangsangan yang menjadi suatu kekuatan sehingga menimbulkan kesiapan dan ketersediaan dalam diri individu untuk bergerak kearah tujuan yang di inginkan. Tidak diragukan lagi kedisiplinan dapat karyawan perusahaan. Motivasi menjadi sebuah penggerak untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan kerja juga untuk menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Tanpa disadari motivasi kerja juga dapat membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, karena pegawai merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja yang baik. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki motivasi yang rendah, pegawai tersebut hanya akan bekerja sesuai apa yang dia bisa. Kedisiplinan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi tapi halnya pengalaman kerja pula yang didapatkan oleh seorang karyawan semakin terampil dan mudah dalam menyelesaikan tugasnya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai pengalaman kerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Dengan kata lain, kelangsungan suatu perusahaan itu dapat pula ditentukan oleh pengalaman kerja mempunyai karyawan yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang baik sehingga dalam menjalankan sebuah pekerjaan dapat membentuk kedisiplinan kerja yang baik pula sehingga suatu perusahaan menghasilkan perkembangan dan kemajuan yang terus meningkat. Dari latar belakang tersebut maka penelitian diberi judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN** (Studi Kasus Pada karyawan Toko Sardo Swalayan Kota Malang)”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan penelitian ini adalah:

1. Apa dampak motivasi dan pengalaman kerja terhadap disiplin kerja karyawan di supermarket Sardo Malang ?
2. Apa dampak motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di supermarket Sardo Malang?
3. Apa dampak dari pengalaman kerja pada disiplin kerja karyawan di toko sardo swalayan kota Malang ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dan manfaat pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap kedisiplinan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kedisiplinan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja terhadap Kedisiplinan kerja.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah informasi dan memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Dengan adanya penelitian ini, semoga bisa dijadikan referensi untuk menambah ilmu dan bisa dijadikan kajian pustaka untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Toko

Merupakan suatu masukan yang dapat dipertimbangkan dan di perhatikan oleh seorang pimpinan Karyawan Toko dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang motivasi dan pengalaman kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini bisa menambahkan wawasan yang berhubungan dengan motivasi dan pengalaman kerja terhadap kedisiplinan kerja

Penelitian Terdahulu

Hakim Lukmanul, (2011) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (studi kasus Dosen StieTotalwin Semarang). Hasil penelitian secara parsial dan mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Susanty, A., (2013) dalam penelitiannya Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). membuktikan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dessy, (2015) dalam penelitiannya pengaruh Komunikasi Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat, Hasil penelitian mengatakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja secara pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

Respatiningsih, (2016) penelitiannya berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi kapabilitas kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Poerwandani, (2017) Tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta, hasil peneliti motivasi ,komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.

Arlianis, (2017) Tentang Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen organisasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang, Hasil penelitian berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Teori

Tinjauan teori merupakan suatu landasan yang dijadikan pegangan dalam penulisan laporan penelitian ini teori tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Motivasi

Menurut Makta (2013: 17-18), motifnya adalah mobilisasi perilaku (pencerahan), pemandu (pengarahan), dan kesabaran (pasien). Anda bisa merasakan itu adalah kompilasi.

Motivasi sebagai proses yang membawa arah, arah dan kesabaran

kepada seorang individu untuk mencapai satu tujuan. Tinjauan teori merupakan suatu landasan yang dijadikan pegangan dalam penulisan laporan penelitian ini teori tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010:540) motivasi dapat diukur menggunakan indikator dibawah ini :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai suatu pekerjaan yang penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.

4. Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Indikator Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Adapun indikator kedisiplinan kerja Menurut Hasibuan (2010:194) sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Dalam pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

Pengalaman Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2005: 163), pengalaman kerja adalah salah satu elemen terpenting perusahaan, dan sangat mudah bagi karyawan yang berpengalaman untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Semakin banyak pekerja yang berpengalaman, semakin banyak mereka dilatih dan semakin terampil mereka dalam melakukan pekerjaan mereka. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Indikator Pengalaman Kerja

Indikator-Indikator Pengalaman Kerja yaitu :

- a. Lama waktu/masa kerja.
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Kedisiplinan Kerja

Menurut Nurmansyah (2010: 17), disiplin adalah kesediaan untuk memahami dan mematuhi standar peraturan yang berlaku. Saya ingin memberi harapan sehubungan dengan pekerjaan saya.

Menurut Kheruniah (2013: 2), Disiplin adalah persyaratan penting dari koordinasi, koordinasi, kesetiaan, ketertiban, keteraturan, dan nilai keteraturan, dan disiplin dari semua anggota organisasi memungkinkan saya. Memiliki disiplin kerja karyawan. Karyawan Kheruniah (2013: 2), Disiplin adalah persyaratan penting dari koordinasi, koordinasi, kesetiaan, ketertiban, keteraturan, dan nilai keteraturan, dan disiplin dari semua anggota organisasi memungkinkan saya. Memiliki disiplin kerja karyawan.

Tujuan Penilaian Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2011:59) disiplin kerja dapat dilihat tujuan penilaiannya sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan umum disiplin kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini ataupun hari esok. Tujuan khusus disiplin kerja agar para

pekerja mematuhi segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan yang berlaku di dalam perusahaan dan dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Karakteristik Kedisiplinan

Menurut (Maharani, 2010) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan,
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship hendaknya harmonis.

Hubungan Motivasi Pada Kedisiplinan Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor selanjutnya yang dapat memberikan disiplin kerja karyawan. Luthans dalam Saleem (2010) menyatakan motivasi merupakan proses mengarahkan perilaku serta kinerja. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada disiplin karyawan yang tinggi pula (Hakim, 2011). Bjorklund (2011) dalam penelitiannya menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi ialah ketertarikan terhadap pekerjaan, risiko pekerjaan, kreativitas, serta komitmen organisasi. Lin (2009) dalam penelitiannya menyebutkan motivasi kerja seseorang dapat timbul melalui faktor strategi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

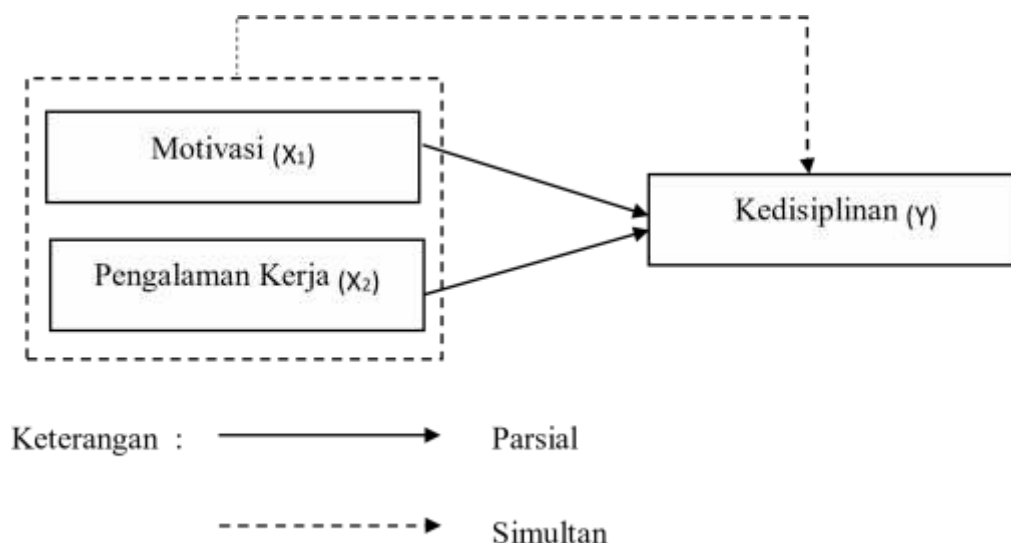
Hubungan Pengalaman Kerja Pada Kedisiplinan Kerja

Budiastuti (2010) menyatakan bahwa untuk dapat membentuk pengalaman yang baik pada karyawan agar disiplin dalam bekerja maka diperlukan adanya pengalaman kerja. Nur (2012) menyatakan bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya.

Kerangka Konseptual

Penelitian seperti diuraikan kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

2.1 Kerangka Konseptual



Sumber :

- Prabawa dan Supartha (2018), Pramayani dan Adnyani (2018).
- Wibowo (2018), Massoudi dan Hamdi (2017)

Metode Penelitian

Penelitian ini yang di lakukan adalah pene;itian kuantitatif karena berupa angka. Lokasi penelitian adalah Toko Belanja Sardo Swalayan Jalan Gajayana no.500, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65145

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan seluruh karyawan Toko Sardo yang berjumlah 95 orang. Berdasarkan penelitian tersebut dikarenakan populasi berjumlah kurang dari 100 jadi sampel yang diambil 100% dari jumlah populasi sebanyak 95 responden sehingga pengambilan sampelnya menggunakan metode *non-probability sampling*.

Definisi Operasional Variabel

Kedisiplinan Kerja

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nila-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih, 2016:36).

Motivasi

Motivasi menurut Afin Murtie (2012:63) adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing.

Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, karena kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan sebenarnya.

Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sekaran (Afifah, 2015) data primer ialah data yang secara langsung diperoleh dari tempat terjadinya suatu peristiwa dalam penelitian yang dilakukan.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan ialah metode penyebaran kuisisioner (angket) adalah cara peneliti dalam mencari data atau memperoleh data dari responden dengan cara memberi suatu pernyataan yang harus dijawab (Sugiyono, 2013:230).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.7
Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Table	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.759	0.2816	Valid
	X1.2	0.810	0.2816	Valid
	X1.3	0.762	0.2816	Valid
	X1.4	0.759	0.2816	Valid
	X1.5	0.810	0.2816	Valid
	X1.6	0.762	0.2816	Valid

	X1.7	0.517	0.2816	Valid
	X1.8	0.592	0.2816	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0.702	0.2816	Valid
	X2.2	0.751	0.2816	Valid
	X2.3	0.641	0.2816	Valid
	X2.4	0.828	0.2816	Valid
	X2.5	0.702	0.2816	Valid
	X2.6	0.751	0.2816	Valid
	X2.7	0.641	0.2816	Valid
	X2.8	0.828	0.2816	Valid
Kedisiplinan Kerja Y	Y1	0.899	0.2816	Valid
	Y2	0.899	0.2816	Valid
	Y3	0.582	0.2816	Valid
	Y4	0.830	0.2816	Valid
	Y5	0.315	0.2816	Valid
	Y6	0.830	0.2816	Valid

Dengan ketentuan perhitungan uji validitas sertatingkat signifikansi 5% menurut Sugiyono (2015), yaitu:

- Dinyatakan valid saat item-item pernyataan berkorelasi signifikan, dan untuk signifikan $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$.
- Dinyatakan valid saat item-item pernyataan berkorelasi signifikan, dan untuk signifikan $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$.

Uji reliabilitas instrumen

NO.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X1	0,776	Realibel
2.	X2	0,778	Realibel
3.	Y	0,785	Realibel

Dari tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa data yang didapatkan dari masing-masing variabel dinyatakan realibel, yaitu dengan nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel didapatkan.

Uji Normalitas

Metode untuk menguji distribusi populasi Asymp.Sig dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Menurut Ghozali (2016:154) dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*) dan ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- Dapat dikatakan populasi berdistribusi normal ketika probabilitas >

- 0,05.
b. Dapat dikatakan populasi berdistribusi normal ketika probabilitas > 0,05 dengan bantuan program komputer SPSS 25.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		motivasi	pengalaman kerja	kedisiplinan kerja
N		49	49	49
Normal Parameters ^a	Mean	33.06	33.22	23.59
	Std. Deviation	3.381	3.362	3.553
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.193	.139
	Positive	.099	.193	.087
	Negative	-.112	-.154	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.781	1.352	.972
Asymp. Sig. (2-tailed)		.576	.052	.302
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan pada variable Motivasi, Pengalaman kerja dan Kedisiplinan Kerja memiliki nilai *Asymp sig* (2 tailed) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0.803	1.246	Bebas Multikolinearitas
X2	0.803	1.246	Bebas Multikolinearitas

Hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan nilai *Tolerance* semua variable mendekati 1 sedangkan nilai VIF tidak melebihi 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinearitas atau dapat dipercaya dan objektif

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0.074	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0.157	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.057	4.061		-1.491	.143
Motivasi (X1)	.624	.115	.594	5.405	.000
Pengalaman Kerja (X2)	.271	.116	.257	2.338	.024

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Karyawan (X2)

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2019

Maka dengan melihat tabel 4.12 dapat diketahui dalam penelitian ini persamaan linier bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = (-)6.057 + 0.624X_1 + 0.271X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 3 Y = bila variabel terikat akan di prediksi oleh Variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kedisiplinan Kerja yang nilainya diprediksi oleh Motivasi dan Pengalaman Kerja
- 4 a = (-)6.057 merupakan nilai konstanta, artinya estimasi dari Kedisiplinan Kerja, b1 = Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0.624 (bernilai positif), menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Motivasi meningkat, maka Kedisiplinan Kerja juga meningkat, dengan asumsi X2 konstan.
- 5 b2 = Koefisien regresi penelitian variabel Pengalaman kerja (X2) sebesar 0.271 (bernilai positif), menyatakan apabila variabel Pengalaman Kerja meningkat.

Uji Hipotesis
Uji f

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.749	2	167.875	28.592	.000 ^a
	Residual	270.088	46	5.871		
	Total	605.837	48			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Karyawan (X2)

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 28.592 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai dan Sig F (0,000) yang lebih kecil dari (0,05) menunjukkan bahwa H_a diterima. Artinya Secara simultan variable Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja.

Uji t

Tabel 4.14
Hasil Uji t
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.057	4.061		-1.491	.143
	Motivasi (X1)	.624	.115	.594	5.405	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	.271	.116	.257	2.338	.024

Berdasarkan analisa Uji t dapat diketahui sebagai berikut :

1. Motivasi (X1)

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variable Motivasi adalah 5.405 dengan sig 0,000. Hasil analisis sig 0,000 lebih kecil daripada 0,05 artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan toko

2. Pengalaman Kerja (X2)

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variable Pengalaman Kerja adalah 2.338 dengan sig 0.024. Hasil analisis sig 0,024 lebih kecil dari pada 0,05 artinya secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja pada karyawan toko.

Tabel 4.14

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.535	2.423

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi R^2 menunjukan diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,554 atau sebesar 55,4% hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan dari variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja pada Karyawan Toko Sardo sebesar 55,4% sedangkan 44,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam Standart Error of Estimate (SEE) yang terdapat sebesar 2.423 semakin kecil nilai SEE, maka akan semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Pengaruh Motivasi terhadap kedisiplinan kerja

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja. Kedisiplinan kerja yang diterapkan oleh karyawan Toko Belanja Sardo Swalayan Kota Malang dibuktikan dengan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh. Dessy, (2015) dalam penelitiannya pengaruh Komunikasi Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat, Hasil penelitian mengatakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja secara pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja ditunjukan oleh hasil uji t parsial dengan hasil nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 5.405.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja ditunjukan oleh hasil uji t parsial dengan hasil nilai signifikansi $0.024 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 2.338.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan kerja.

Dimana pengalaman kerja menjadi prioritas utama yang di jadikan oleh karyawan toko untuk dijadikan suatu keterampilan dan kemampuan dalam

melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja, karena mereka yang berpengalaman akan lebih mengenal dan terampil dalam bekerja. Selain itu semakin lama pengalaman kerja seseorang juga akan menyebabkan kedisiplinan kerja semakin meningkat.

Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Dessy, (2015) dalam penelitiannya Pengaruh Komunikasi Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat, Hasil penelitian mengatakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja secara pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan analisis linear berganda, maka adapun simpulan.

- Simpulan deskripsi motivasi dan pengalaman kerja terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan Toko Sardo Swalayan menjelaskan bahwa :
 - a. Kedisiplinan kerja
Kedisiplinan dapat dibentuk dari indikator mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab pekerjaan dan tugas.
 - b. Motivasi
Motivasi dapat dibentuk dari indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan kreativitas dan rasa tanggung jawab
- Motivasi dibentuk oleh indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan kreativitas. Dari hasil penelitian dinyatakan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada Toko sardo Swalayan.
- Pengalaman kerja dibentuk oleh indikator. Dari hasil penelitian dinyatakan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada Toko sardo Swalayan Kota Malang.
- Variabel motivasi dan pengalaman kerja dari kedisiplinan kerja karyawan pada Toko sardo Swalayan Kota Malang.

Keterbatasan

Dalam pelaksanaannya penelitian ini dilakukan sesuai dengan standar penelitian yang menjadi pedoman, namun tetap masih ada beberapa kekurangan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut :

- Penelitian ini hanya dilakukan di Toko Sardo Swalayan Kota Malang tidak mencakup semua Toko Swalayan yang ada di Kota malang sehingga hasil penelitian ini hanya dapat dimanfaatkan oleh karyawan Toko sardo Swalayan Kota Malang Saja.
- Sebenarnya masih banyak kedisiplinan kerja, namun hanya menggunakan pengalaman.
- Penelitian ini hanya menggunakan beberapa indikator yang disesuaikan dengan operasional penelitian, sedangkan indikator dari variabel motivasi maupun pengalaman kerja masih banyak

Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa pada pernyataan “bekerja secara tepat waktu” dapat dipersepsikan masih terendah sehingga disarankan kepada perangkat Toko Sardo Swalayan untuk lebih meningkatkan konsep
- melaksanakan pekerjaan yang tepat pada waktunya terhadap karyawan.
- Keterampilan yang saya miliki membuat saya mudah untuk menjalankan pekerjaan, dapat dipersepsikan masih terendah sehingga disarankan kepada perangkat Toko Sardo Swalayan untuk lebih meningkatkan keterampilan karyawannya untuk memberikan rasa nyaman kepada konsumen.
- Harapan untuk peneliti selanjutnya agar bisa meneruskan penelitian dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, namun yang belum digunakan dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Budiastuti, Marhendrati dan Rahadhini, MD. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Uptd Pendidikan Kecamatan Gatak Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Dessy, Putu, Nika Adnya, 2015, *Pengaruh Komunikasi Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat*, Universitas Udayana Bali.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim Lukmanul, 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen StieTotalwin Semarang, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Maharani, I. R. (2010). “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis”.
- Makta, L., Noor, H. N. B., Sc, M., Kapalawi, I., & Mars, M. S. P. H. (2013). “Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap Rs . Stella Maris Makassar”.
- Nur Rofi, Ahmad, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*.
- Parhusip, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ratulangi, Riscy S, dan Supandi, 2016, *Jurnal Emba*, Pengaruh Pengalaman Kerja Kompetensi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasirat Abadi Tendeand Manado.
- Rivai, Veithhzal, dan Ella Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi kedua Penerbit PT. Raja Grafindo Persada*, Jakarta.

- Sastrohadiwiryo, Dr. B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siyoto, Sandu, & Sodik, Ali, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang)*.
- Syahyuti, 2010, *Definisi Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Tyas, Rima, Dwining, 2018, *Jurnal Administrasi Bisnis*, "Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada inspektorat kabupaten pemalang)".

Moh. Basyiruddin*) Adalah Alumni FEB Unisma

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

Khalikussabir, ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma