

Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia

Arielle Sylvia Bramantri

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266

ariellesylvia@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro

Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266

arie.hendra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 22 June 2024; Received in revised form 17 July 2024; Accepted 28 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (4). 2828-2836. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2973>

Abstrak:

Kinerja karyawan merupakan kinerja anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasi yang sesuai dengan lingkup organisasi. Kualitas kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberlangsungan organisasi. Suatu perusahaan dapat dikatakan sukses apabila kinerja karyawannya baik. Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total dengan jumlah responden sebanyak 38 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kinerja Karyawan berada dalam kategori kurang baik (2) Disiplin Kerja berada dalam kategori kurang baik (3) Motivasi Kerja berada dalam kategori kurang baik (4) Pengalaman Kerja berada dalam kategori kurang baik (5) Pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja dan Kinerja sebesar 91,1% (6) Pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja dan Kinerja sebesar 78,2% (7) Pengaruh secara parsial antara Pengalaman Kerja dan Kinerja sebesar 90,8% (8) Pengaruh secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 89,2% dan sisanya 10,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Era globalisasi yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa pada saat ini yang merupakan era dimana dunia menjadi terbuka dan menuntut kesiapan sumber daya manusia, (Mujito, 2024). Manajemen SDM mempunyai peranan signifikan dalam sebuah perusahaan untuk mengkoordinasi dan memotivasi karyawan dalam mencapai target. (Kharisma, A. N, 2024). Dalam suatu organisasi/perusahaan sangat penting bahwa kinerja para karyawan merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan seluruh unsur yang ada dalam perusahaan agar mampu menjalankan aktivitasnya secara efektif dan efisien (Harianja, I, & Saputro, A. H. 2024). Kinerja karyawan mencaerminkan keterampilan, kemampuan, dan prestasi yang ditunjukkan seorang karyawan dalam kinerja pekerjaannya (Darmawan, R. A., Muttaqin, R., 2023) Sampai pada akhirnya terbentuklah sebuah komitmen kerja, yang bisa menyatukan antar karyawan, sehingga menghasilkan keuntungan yang kompetitif. Aspek pemilihan lokasi perusahaan juga sangat berpengaruh. Pemilihan lokasi yang memungkinkan perusahaan untuk tumbuh, mengevaluasi keunggulan dari setiap area perusahaan yang dipilih.

Sumber daya manusia menjadi roda penggerak organisasi untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan, maka diperlukanlah sumber daya yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi persaingan global. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan

oleh perusahaan maupun instansi dan begitupun sebaliknya. Salah satu cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah meningkatkan kinerja pegawai.

PT.Wonti Indonesia berdiri berawal mula dari adanya Kerjasama antar Washizu Kogyo Co.Ltd (Elektro Plating) dan Noguchi Manufacture (Press Component) dengan PT.FDK Mfg yang berlokasi di Jepang. Guna memperlancar dan mempermudah hasil produksi dan deliver ekspor dan impor, Kerjasama berlanjut di mana Washizu Kogyo Co.Ltd dan Noguchi Manufacture berinvestasi di Indonesia dengan mendirikan perusahaan yang sampai saat ini bernama PT.Wonti Indonesia. Kepemilikan PT.Wonti Indonesia oleh Washizu Mekki Kogyo Co.Ltd (Electro Plating) dan Noguchi Manufacture berlangsung dari tahun 1996 sampai November 2015. Washizu Mekki Kogyo Co.Ltd pemilik tunggal PT.Wonti Indonesia.

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan					Rata-rata	Target Kinerja	Keterangan
		Absensi	Tanggung Jawab	Disiplin	Laporan terhadap atasan	Etika			
2021	38	60%	55%	55%	65%	75%	62%	100%	Baik
2022	38	45%	50%	45%	47%	65%	50,4%	100%	Kurang Baik
2023	38	40%	47%	30%	37%	50%	40,8%	100%	Kurang Baik

Sumber : diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data penelitian kinerja karyawan jika dilihat dari tahun 2022 rata-rata penelitian kinerja seluruh karyawan PT.Wonti Indonesia menurut dengan angka rata-rata 50,4% dari presentase yang seharusnya adalah 100% dengan diberikan keterangan kurang baik. Menunjukkan kinerja yang menurun dari pencapaian sebelumnya dimana karyawan mencapai angka rata-rata 62% pada tahun 2021 dengan presentase 100% dengan kategori baik. Pada tahun 2023 menunjukkan kinerja yang menurun dari tahun sebelumnya dimana pada tahun 2023 mencapai angka 40,8%. Dampak yang akan terjadi apabila perusahaan tidak melakukan evaluasi kinerja adalah akan berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kinerja serta produktivitas karyawan tidak akan berkembang dan menurun serta dapat timbul rasa tidak puas karyawan kepada perusahaan ataupun sebaliknya yang berakibat saling menyalahkan satu sama lain.

Berdasarkan data-data yang diperoleh, dan referensi dari berbagai sumber jurnal, serta mengacu pada fenomena yang ada dalam penelitian ini, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia."

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2016:193) disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo daam Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian beberapa pendapat para ahli diatas bahwa disiplin adalah suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan karyawan untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab menurut peraturan yang berlaku di suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:61), Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Robbins (2017:127) menyebutkan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mendapatkan

tujuan. Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023) Motivasi kerja diposisikan akan membantu organisasi mencapai tujuan organisasinya. Artinya motivasi menempati kedudukan yang sangat penting dalam kegiatan organisasi.

Menurut Robbins (2017:127) menyebutkan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mendapatkan tujuan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas menunjukkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan.

Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2014:109) pengalaman yaitu lamanya pengalaman kerja karyawan bekerja dalam perusahaan. Menurut Sudarmanto (2014:55) pengalaman kerja merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang. Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmanto (2014:7) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Zulkarnaen, N. A, 2024). Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seorang pegawai atau karyawan sesuai dengan tanggung jawab, tugas, kriteria dan standar berupa kualitas dan kuantitas pada periode waktu tertentu.

Metodologi

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267) pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dari hasil pengukuran variable yang diteliti, jika dibandingkan dengan teori yang ada. Hasil suatu penelitian dianggap tepat jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya. Pengujian pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (*content validity*). Menurut Sugiyono (2019:134), syarat minimum suatu butir instrument yang sah adalah nilai indeks validitasnya $> 0,300$. Maka, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi $< 0,300$ tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) uji reliabilitas adalah niat mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau struktur. Sebuah kuesioner dapat dikatakan dapat reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2018:268) hasil pengujian reliabilitas dilihat dari Cornbach alphas reliabilitas yang baik adalah semakin mendekati 1. Suatu variabel dikatakan reliabel dikatakan reliabel jika membenarkan nilai cornbach alpha > 0.60

Uji Asumsi Klasik

Menurut Riduwan (Gurawan : 2017) uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar persamaan dianggap sebagai persamaan yang regresi yang layak. Pengujian analisis dilakukan ketika peneliti menggunakan analisis parameter, maka tes persyaratannya harus dilakukan terhadap asumsi.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:145) uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi, variabel intervensi atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dianggap memiliki distribusi normal atau hamper normal. Data normal dapat diuji melalui pengujian normalitas Kolimogorov-Smirnov berdasarkan nilai residual yang tidak standar. Data diperiksa dengan bantuan komputasi yang menggunakan aplikasi SPSS.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan melalui melihat angka probabilitas:

- Jika data memiliki probabilitas >0.05 maka data berdistribusi normal.
- Jika data memiliki probabilitas <0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:71) uji multikolinearitas ditujukan untuk menentukan apakah dalam model regresi ada korelasi yang kuat atau sempurna antara variabel independent. Model regresi yang layak seharusnya tidak memiliki asosiasi antara variabel. Ketika ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas, hubungan antara variabel yang dibebaskan dan variabel terikat menjadi rusak. Untuk menguji multikolinearitas adalah dengan melihat VIF dari setiap variabel independent, ketika nilai VIF > 10 , maka disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:85) pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan dalam varians dan sisa satu pengamatan ke yang lain. Model regresi yang dianggap baik adalah suatu pengamatan residual terhadap pengamatan yang lain baik konstan atau heteroskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas dengan tingkat signifikansi 5% maka heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria berikut :

- Jika probabilitas variabel > 0.05 maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika probabilitas variabel <0.05 maka variabel tersebut terjadi heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Uji-T (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:56) uji statistic T menunjukan seberapa jauh efek dari satu variabel independen pada efek variabel tergantung, dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Uji statistic T sering disebut sering disebut uji signifikan individu. Pengujian ini menunjukkan sejauh mana efek dari variabel yang Sebagian independen pada variabel tergantung. Pada akhirnya, kesimpulan akan terbentuk bahwa H_0 ditolak atau H_a akan diterima pada hipotesis yang telah diformulasikan. Tes signifikan terhadap hipotesis yang telah dikembangkan menggunakan Uji-T. Kriteria yang menjadi dasar pengujian statistic T ini adalah sebagai berikut :

- Jika H_0 diterima, maka nilai hitung statistic uji (thitung) berada di daerah penerimaan H_0 , dimana atau nilai sig lebih besar dari α
- Jika H_0 ditolak maka nilai hitung statistic uji (thitung) berada di daerah penolakan H_0 dimana atau nilai Sig $< \alpha$

Uji-F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) pada dasarnya uji statistic F dapat menunjukkan apakah semua variabel independent atau dalam regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA).

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di Perusahaan PT.Wonti Indonesia. Populasi penelitian ini terdiri dari 38 karyawan. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Observasi dan kuesioner dengan skala likert digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variable Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja;

Tabel 2
Uji Validitas

Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,921	0,514	VALID
X1.2	0,935	0,514	VALID
X1.3	0,961	0,514	VALID
X1.4	0,908	0,514	VALID
X1.5	0,928	0,514	VALID
X1.6	0,944	0,514	VALID
X1.7	0,968	0,514	VALID
X1.8	0,924	0,514	VALID
Pernyataan Motivasi Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,835	0,514	VALID
X2.2	0,873	0,514	VALID
X2.3	0,797	0,514	VALID
X2.4	0,849	0,514	VALID
X2.5	0,859	0,514	VALID
Pernyataan Pengalaman Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0,952	0,514	VALID
X3.2	0,908	0,514	VALID
X3.3	0,937	0,514	VALID
X3.4	0,923	0,514	VALID
Pernyataan Kinerja Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y-1	0,830	0,514	VALID
Y-2	0,873	0,514	VALID
Y-3	0,862	0,514	VALID
Y-4	0,878	0,514	VALID
Y-5	0,885	0,514	VALID
Y-6	0,906	0,514	VALID
Y-7	0,787	0,514	VALID
Y-8	0,871	0,514	VALID
Y-9	0,858	0,514	VALID

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat memberikan informasi bahwa item pernyataan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan;

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronch bahch's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Disiplin Kerja	0,803	0,60	9	Reliabel
Motivasi Kerja	0,822	0,60	6	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,847	0,60	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,792	0,60	10	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil rekap data di atas maka dapat memberikan informasi bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan;

Tabel 4
Uji Normalitas

One-Sample Komogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,88871713
	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,105
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas dapat diketahui nilai probabilitas Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menyimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Berikut ini adalah tabel untuk uji heterokedastisitas ;

Tabel 5
Uji Heterokedastisitas

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Santardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,871	,988		4,931	,000
	Disiplin Kerja	,013	,088	,064	,153	,879
	Motivasi Kerja	-,311	,155	-,739	-2,010	,052
	Pengalaman Kerja	,125	,181	,270	,690	,495
a. Dependent Variable: ABRES						

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil pengujian heterokedastisitas Disiplin Kerja (X_1) yaitu dengan signifikansi 0,879 lalu pengujian heterokedastisitas Motivasi Kerja (X_2) yaitu dengan signifikansi 0,052 kemudian pengujian heterokedastisitas pengalaman kerja (X_3) yaitu dengan signifikansi 0,495. Data terlihat bahwa nilai sig untuk variabel X_1 X_2 dan X_3 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan ketiga variabel bebas yang diuji tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan;

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

Coefficientsa								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	7.565	1.656		4.569	,000		
	Disiplin Kerja	,672	,147	,707	4.564	,000	,132	7,579
	Motivasi Kerja	-,734	,259	-,386	-2,828	,008	,170	5,885
	Pengalaman Kerja	1.263	,303	,605	4.166	,000	,150	6,663
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan								

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai TOL (Tolerance) untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,132, Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,170 dan Pengalaman Kerja (X_3) yaitu sebesar 0,150 yang dimana lebih kecil dari 10 artinya dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2015:115). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wonti Indonesia, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Analisis Regresi Berganda

Coefficientsa						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7,565	1,656		4,569	,000
	Disiplin Kerja	,672	,147	,707	4,564	,000
	Motivasi Kerja	-,734	,259	-,386	-2,828	,008
	Pengalaman Kerja	1,263	,303	,605	4,166	,000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi berganda di atas maka dapat memberikan informasi bahwa ; $Y = 7,565 + 0,672 + -,734 + 1,263 + e$. Dapat diinterpretasikan bahwa : Konstanta (α) sebesar 7,565 menunjukkan apabila Disiplin Kerja (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_3) bernilai 0 dan bersifat positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja (X_2) bersifat negatif yaitu -734 dengan signifikansi 0,008 artinya variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t

Tabel 8
Uji t

Coefficientsa					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,565	1,656		4,569	,000
Disiplin Kerja	,672	,147	,707	4,564	,000
Motivasi Kerja	-,734	,259	-,386	-2,828	,008
Pengalaman Kerja	1,263	,303	,605	4,166	,000

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil hitungan uji t maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t hitung variabel Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja lebih besar daripada t tabel yaitu >2,032 yang artinya bersifat positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan

pada variabel Motivasi Kerja t hitung lebih kecil daripada t tabel yaitu $-2,828 < 2,032$ dengan signifikan 0,008 yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 9
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	25556,957	3	852,319	93,858	,000 ^b
	Residual	308,753	34	9,081		
	Total	2865,711	37			

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F -hitung sebesar 93,858 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis PT. Wonti Indonesia mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia memiliki korelasi positif yang kuat artinya jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan sementara variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja konstan/tetap maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia secara parsial bersifat negatif dengan signifikan $0,008 < 0,05$, artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia memiliki korelasi positif yang kuat artinya jika variabel Pengalaman Kerja mengalami peningkatan sementara variabel Disiplin dan Motivasi Kerja konstan/tetap maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Pengalaman Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hubungan Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan memiliki korelasi positif yang sangat kuat yaitu sebesar 93,858. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji determinasi Variabel Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia langkah praktis yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan penghargaan dan hukuman pada karyawan, serta melakukan evaluasi secara berkala agar kinerja karyawan dapat berkembang menjadi lebih baik, efektif dan efisien.
2. Untuk meningkatkan Disiplin Kerja karyawan PT. Wonti Indonesia langkah yang dapat dilakukan adalah dengan membuat aturan sederhana yang dapat ditaati karyawan, bebas tetapi terikat. Memberikan contoh kedisiplinan bagi karyawan serta memberikan penghargaan dan hukuman apabila melanggar, sehingga karyawan memiliki rasa semangat dan tanggung jawab.
3. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja karyawan PT. Wonti Indonesia langkah yang dapat dilakukan adalah mendengarkan ide dan pendapat karyawan, hal ini akan membuat karyawan merasa lebih diapresiasi, lalu memberikan bonus apabila karyawan dapat memenuhi pekerjaan dengan tepat waktu atau lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4. Untuk meningkatkan Pengalaman Kerja Karyawan PT. Wonti Indonesia dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan dan seminar agar karyawan dapat lebih berkembang dan mengasah kemampuan, lalu dengan mengurangi kerja manual dengan memanfaatkan teknologi.

Referensi

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) Nusa Media. Yogyakarta.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal

- Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2795-2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja : teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harianja, I., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (1). 350-360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1892>
- Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Kharisma, A. N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Abadi Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 2027-2035. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2504>
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mujito, T. K. A. T. P. P. S. R. (2024). *Pengantar Bisnis: Memahami Dinamika Bisnis Dalam Era Global..*
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4). 1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2019). *Meode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atomora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (1). 733-741. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>