

## PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, UKM DAN TENAGA KERJA PROVINSI PAPUA

**Ina Monaliza Todigbua, Yosephina Ohoiwutun, Renida Jozelina Torobi**

Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana,

Universitas Cenderawasih

[imonaliza60@gmail.com](mailto:imonaliza60@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah serta mengetahui dan menganalisis pengaruh komando, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Provinsi Papua. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi berganda, tujuannya untuk mengetahui pengaruh setiap variabel terhadap kinerja pegawai. Peneliti melakukan survei kepada 162 orang pegawai dan dilakukan selama 2 minggu melalui penyebaran kuesioner/angket. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $4,342 > 1,975$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), yang artinya variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan motivasi kerja yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $3,077 > 1,975$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja memiliki  $t_{hitung}$  lebih tinggi dari  $t_{tabel}$ , ( $6,504 > 1,975$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi terhadap pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to find out and analyze the effect of discipline on employee performance, know and analyze the influence of motivation on employee performance and to identify and analyze the effect of work experience on the performance of government employees and know and analyze the influence of command, motivation and work experience on employee performance at the Office of the Office of Industry, Trade, Cooperatives, SMEs and Manpower of Papua Province. This research uses quantitative research methods with multiple regression analysis, the purpose is to determine the influence of each variable on employee performance. Researchers conducted a survey of 162 employees and conducted for 2 weeks through the distribution of questionnaires/ questionnaires. From the results of the study, it shows that work discipline has a significant positive effect on employee performance. This is evidenced by a calculated value greater than  $t_{tabel}$ , ( $4,342 > 1,975$ ), or  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), which means that the discipline variable has a positive and significant influence on employee performance. Work motivation and work experience have a positive and significant influence on employee performance.*

*This is evidenced by work motivation which has a calculated value greater than  $t_{tabel}$ , ( $3,077 > 1,975$ ), or  $sig < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), therefore it can be concluded that it has a positive influence on employee performance. Work experience has a higher calculation than  $t_{tabel}$ , ( $6,504 > 1,975$ ), or  $sig < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), meaning it has a positive influence on employee performance. Contribution to work experience has a positive influence on employee performance.*

**Keywords:** *Discipline, Motivation, Work Experience and Employee Performance*

---

## **I. Pendahuluan**

Dalam organisasi, pegawai adalah ujung tombak dari seluruh kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengalaman dan berkualitas serta harus berusaha untuk mengelola organisasi dengan sebaik-baiknya agar pegawai dapat meningkat. Menurut Wibowo (2016:3), kinerja adalah pelaksanaan rencana yang telah dibuat. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan, motivasi dan minat.

Meningkatkan kinerja pegawai akan memungkinkan lembaga pemerintah bertahan dalam lingkungan pemerintahan yang kompetitif dan kacau. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup instansi pemerintah tergantung pada kualitas, efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia. Semakin jelas peranan kinerja karyawan dalam organisasi, maka organisasi perlu memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dapat menggunakan banyak strategi untuk mengelola kinerja karyawan, termasuk dukungan kinerja, disiplin dan pengembangan, keterampilan, motivasi, kepuasan kerja, dan pekerjaan pekerja melalui pendidikan dan pelatihan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan, motivasi, dan pengalaman kerja.

Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh. Disiplin merupakan hal yang sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini menurut Hasibuan (2013:193) "Semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sedangkan motivasi merupakan faktor penting bagi karyawan untuk bekerja guna meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang bermotivasi tinggi akan berusaha mendukung tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, orang yang tidak termotivasi akan berusaha minimal di tempat kerja. Dengan kata lain, motivasi adalah kunci kesuksesan pribadi. Dalam hal ini pimpinan harus mampu menciptakan rasa kepuasan kerja sehingga karyawan dapat bekerja tanpa kendala. Menurut Hasibuan (2013:95), motivasi adalah pemberian dorongan seluruh pegawai untuk mau bekerja sama, bekerja efektif dan mengkoordinasikan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan selama bekerja, yang dapat diukur dengan lama bekerja dan jenis

pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut. Selain itu, pendidikan yang berbeda menyebabkan pegawai kurang memiliki pengetahuan di bidangnya masing-masing, sehingga pegawai tidak memiliki pengalaman untuk menunaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kompetensi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pekerjaan atau pengalaman kerja adalah lama atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau di tempat lain.

Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Provinsi Papua yang cenderung kurang fokus dalam tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan instansi (pimpinan) terhadap suatu pekerjaan. Hal ini sering terjadi kelalaian pegawai dalam penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pekerjaan, misalnya dalam hal perencanaan sampai dengan evaluasi, terutama dalam hal pelayanan umum pegawai kepada masyarakat yang mana sering diabaikan, walaupun disadari bahwa beban tugas dan pekerjaan yang dihadapi mempunyai resiko yang cukup besar baik terhadap biaya maupun tanggung jawab moral kepada masyarakat sebagai pengguna pelayanan tersebut. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Prindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Provinsi Papua.

## **II. Kajian Teori**

### **1. Displin**

Menurut Sinambela (2016:335) disiplin adalah apa yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, artinya tanpa didukung disiplin kerja yang baik dari pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

### **2. Motivasi**

Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Dengan demikian, motivasi sering diartikan sebagai kekuatan pendorong untuk bertindak (Sutrisno dalam Arianti, 2008). Setiap tindakan yang dilakukan seseorang membutuhkan agen untuk memandu tindakan itu. Oleh karena itu, faktor yang umumnya memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu adalah kebutuhan dan keinginannya (Sutrisno, 2016; 109).

### **3. Pengalaman Kerja**

Handoko (2014,24) berpendapat bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai diukur dengan jumlah tahun masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut. Dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan calon pegawai yang siap pakai dan harus menyesuaikan diri dengan lebih mudah karena telah merasakan dunia kerja yang dapat diukur dengan masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Mereka yang berpengalaman, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan banyak keterampilan, keahlian, dan inisiatif, diharapkan dapat menghasilkan produk yang lebih baik dari segi kuantitas dan kualitas.

#### **4. Kinerja**

Mangkunegara (2011:67) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah capaian dari hasil kerja seorang pegawai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab. Bangun (2012:99) menyebutkan bahwa kinerja merupakan capaian hasil pekerjaan seseorang atas dasar persyaratan pekerjaan. Persyaratan tersebut berupa standar kerja, yaitu keadaan yang ingin dicapai suatu pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang diharapkan. Sementara menurut Amir dalam Lestari, dalam Amir yang dikutip oleh Ayu (2013) Kinerja adalah sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang atau proses dalam kaitannya dengan tugas kerja tertentu. Kinerja bukanlah hasil akhir dari suatu proses kerja, melainkan pandangan menyeluruh dari input, proses dan output.

### **III. Metodologi Penelitian**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Selanjutnya yang didasarkan atas data angka-angka dan perhitungannya ditunjuk untuk penafsiran kuantitatif. Masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Provinsi Papua. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti secara langsung para pegawai Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Provinsi Papua dan perolehan data ini dilakukan melalui pengamatan dan kuisioner. Data sekunder merupakan yang perolehannya berasal dari luar instansi berupa dokumen dan catatan-catatan yang berkaitan dengan persoalan yang sedang dibahas. Pada penelitian ini penulis mencari konsep yang berhubungan dengan penelitian ini melalui buku-buku, internet, jurnal-jurnal dan karya ilmiah lain.

Selanjutnya, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Papua yang berjumlah 271 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Provinsi Papua. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penelitian ini, memakai rumus Slovi, yaitu:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Sehingga:

$$n = 271 / (1 + (271 \times 0,05^2))$$

$$n = 271 / (1 + (271 \times 0,0025))$$

$$n = 271 / (1 + 0.6775)$$

$$n = 271 / 1.6775$$

$$n = 161.5 \approx 162$$

n : Besar sampel  
N : Besar Populasi

e : tingkat kepercayaan /ketetapan yang diinginkan (penelitian ini tingkat ketetapan yang digunakan adalah 0.05 )

Teknik Pengumpulan Data dilakukan melalui; observasi adalah seluruh kegiatan

pengamatan terhadap objek (Fredy Rangkuti, 2007: 42), Kuesioner dalam penelitian ini, dibuat terdiri dari 45 pertanyaan/ Pernyataan indikator disiplin, 20 pertanyaan/ Pernyataan motivasi, 19 pertanyaan/ Pernyataan pengalaman kerja dan 59 pertanyaan/ Pernyataan kinerja pegawai, sehingga jumlah pertanyaan/ Pernyataan seluruhnya adalah 143 item pertanyaan/ Pernyataan. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dengan cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2012:108) yaitu:

- 1) Tinggi :  $X = M + SD$
- 2) Sedang :  $M - SD = X < M + SD$
- 3) Rendah :  $X < M - SD$

## Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur, validitas menunjukkan seberapa jauh ketetapan dan ketelitian alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukuran. Metode korelasi Pearson digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan validitas. Teknik ini dijalankan dengan melakukan korelasi pada setiap item pertanyaan dengan skor akhir. Hasil dari korelasi ini sifatnya signifikan sesuai dengan ukuran-ukuran statistik. Kuisisioner yang menjadi alat ukur bisa dikatakan sah apabila nilai  $r$  lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Rumus korelasi Pearson Product Moment (Sugiyono, 2019) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi product moment (r hitung)  
 $x$  = nilai dari tiap butir  
 $y$  = Nilai total butir  
 $n$  = jumlah sampel

Harga  $r_{xy}$  menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang terkait satu sama lain. Nilai korelasi memiliki 3 makna, yaitu: apakah ada korelasi, arah korelasi, dan besarnya korelasi.

### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Sebuah alat pengukuran dapat dikatakan realibel bilamana hasil pengukuran Cronbach's Alpha, nilainya sama atau lebih besar dari pada 0.6 (dalam Indriantoro dan Supomo, 2019). Rumus ini dipakai mencari realibilitas instrumen yang hasilnya bukan berupa angka 1 dan 0, contohnya seperti kuisisioner atau dan skala bertingkat (*rating scale*).

Rumus Alpha (Arikunto, 2018):

$$r_{11} = [k / (k - 1)] [1 - (\sum \sigma_b^2 / \sigma_1^2)]$$

dimana:

$$r_{11} = \text{Reabilitas instrumen}$$

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma\sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

- a. Teknik statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian bersama dengan analisis regresi sederhana/berganda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis dua prediktor regresi atau analisis berganda. Persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b1 = koefisien regresi dari Motivasi

b2 = koefisien regresi dari disiplin

b3 = koefisien regresi dari Pengalaman Kerja

X1 = Motivasi

X2 = disiplin

X3 = Pengalaman Kerja

e = Error

### 3. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis residual standar P-P Plot of Regression (Arikunto, 2010:212), dan pendeteksian normalitas dilaksanakan melalui pemeriksaan sebaran data atau titik, pada sudut diagonal citra.
- 2) Uji Multikolinearitas  
Multikolinearitas berarti ada hubungan yang sangat independen antara regresi. Untuk mengidentifikasi adanya banyak variabel, hal ini dapat dibuat dengan menilik nilai koefisien korelasi variabel independen disini, apabila terdapat korelasi yang kompeten ( $r > 0,9$ ) dipastikan terdapat tanda multikolinearitas pada model regresi.
- 3) Uji Heterokedastisitas  
Untuk mengetahui apakah variabel pencarian dalam model regresi memiliki varians variabel dengan melihat beberapa sampel pada scatter plot yaitu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah hasil prediksi dan X adalah sisanya.

### 4. Uji Hipotesis

#### 1) Uji F

Uji F memperlihatkan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen, terdapat kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Taraf Signifikan = 0,05.
2. H1 bakal ditolak jika  $>$ , artinya variabel independen secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan kepada variabel dependen.
3. Ha bakal diterima jika  $<$ , artinya variabel independen secara serentak tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 2) Uji t

Uji parsial (uji-t) dipakai untuk mencari tau signifikansi pengaruh variabel X terhadap

variabel Y. Pengujian ini digunakan buat mengetahui sejauh apa pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Tingkat signifikan yang dipergunakan dalam pengujian ini adalah sebesar 0,05 (= 5%). Terdapat kriteria-kriteria uji-t, yaitu:

1. Bila  $t >$  dan nilai signifikannya  $< 0,05$  maka hipotesis akan diterima, artinya secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan kepada variabel dependen.
2. Bila  $t >$  dan nilai signifikannya  $> 0,05$  maka hipotesis akan ditolak, artinya secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.

**3) Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini melihat ( $R^2$ ) pada hasil yang diperoleh dari analisis persamaan regresi. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati satu, berarti model regresi yang digunakan lebih cocok sebagai model pendugaan variabel dependen (Y). Nilai ( $R^2$ ) dapat ditemukan dalam rumus:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

Keterangan :

$R^2$  = Besarnya koefisien determinasi sampel

JKT = Jumlah kuadrat total

JKR = Jumlah Kuadrat regresi

Ciri-ciri nilai  $R^2$  adalah :

**IV. Pembahasan**

**A. Analisis Data**

**1. Uji Validitas**

Nilai r hitung (Lampiran 2) menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor total masing-masing aspek memperlihatkan hasil cukup relevan. Terlihat kalau semua komponen dari aspek penelitian memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang berarti signifikan. Bahwa 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 162$  ( $n = 162-2$ ) diperoleh  $r_{tabel} = 0,1543$  maka dari itu bisa diartikan semua item variabel penelitian adalah valid untuk dipakai sebagai alat penelitian atau pernyataan yang bisa dipakai dalam penelitian pengukuran variabel yang diselidiki.

**2. Uji Realibilitas**

**Tabel 4.1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Disiplin	0,947	0,957	45
Motivasi	0,935	0,942	20
Pengalaman Kerja	0,916	0,934	19
Kinerja Pegawai	0,974	0,977	59

Sumber: Penulis, 2022

Berdasarkan uji reliabilitas sebagaimana terlihat di Tabel 4.1. seluruh variabel terlihat memiliki koefisien alpha > 0,60, sehingga bisa dilihat bahwa seluruh konsep pengukuran setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel, untuk itu komponen berikutnya konsep dari variabel ini pantas dipakai untuk menjadi alat ukur.

**3. Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 4.2. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,762	13,826		2,225	0,028
	Disiplin (X1)	0,399	0,092	0,280	4,342	0,000
	Motivasi (X2)	0,517	0,168	0,207	3,077	0,002
	Pengalaman Kerja (X3)	1,253	0,193	0,423	6,504	0,000

Sumber: Data primer penulis, 2022

Dari Tabel 4.2 bisa disusun hasil perhitungan variabel bebas menurut model berikut:

$$Y = 30.762 + 0.399X_1 + 0.517X_2 + 1.253X_3$$

Hasil analisis bisa diartikan sbb:

1. Nilai konstanta dari persamaan diatas adalah 30,762, angka ini menunjukkan bahwa jika X1 (disiplin), X2 (motivasi), X3 (pengalaman kerja) dan konstanta atau X = 0 maka kinerja pegawai adalah 30,762.
2. X1 (disiplin) memperlihatkan nilai koefisien sebesar 0,399. Artinya jika terjadi kenaikan 1% pada faktor disiplin kerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat walaupun dengan variabel pengali sebesar 0,399 dengan memperhitungkan variabel bebas lainnya.
3. X2 (motivasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,517. Artinya jika perusahaan tidak meningkatkan faktor pengalaman kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan pada variabel pengganda juga akan meningkat sebesar 0,517. dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.
4. X3 (pengalaman kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,253. Artinya jika perusahaan tidak meningkatkan faktor pengalaman kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan juga meningkat dengan variabel pengali sebesar 1,253. dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

4. Uji Hipotesis

1) Uji F

Tabel 4.3. Hasil Analisis Uji F

ANOVA <sup>a</sup>							
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F hit	Sig.	F tab
1	Regression	52794,911	3	17598,304	75,698	.000 <sup>b</sup>	2.66
	Residual	36731,731	158	232,479			
	Total	89526,642	161				

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Disiplin (X1), Motivasi (X2)

Sumber: Data primer, 2022

Dari pengujian ANOVA atau uji-f pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 75.698 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2.66 atau Fhitung 75.698 > Ftabel 2.66 dengan probabilitas (sig.) 0.000.

2) Uji t

T<sub>tabel</sub> yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu 1,975. Hasil uji t untuk setiap variabel adalah sbb:

Tabel 4.4. Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hit	Sig.	t tab
		B	Std. Error	Beta			
			Error				
1	(Constant)	30,762	13,826		2,225	0,028	1,975
	Disiplin (X1)	0,399	0,092	0,280	4,342	0,000	1,975
	Motivasi (X2)	0,517	0,168	0,207	3,077	0,002	1,975
	Pengalaman Kerja (X3)	1,253	0,193	0,423	6,504	0,000	1,975

Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.4, maka pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- a) Variabel disiplin menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub>, (4,342>1,975), atau sig < α (0,000<0,05), yang dapat diartikan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat diterima.
- b) Variabel motivasi menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub>, (3,077>1,975), atau sig < α (0,000<0,05), yang dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis yang kedua dapat diterima.
- c) Variabel kemahiran kerja memperlihatkan nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub>, (6,504>1,975), atau sig < α (0,000<0,05), yang artinya bahwa variabel kemahiran kerja mempunyai pengaruh positif dan relevan terhadap pegawai. Oleh karena itu hipotesis ketiga diterima.

**3) Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai ko-efisien korelasi ( $R^2$ ) bagi variabel disiplin, motivasi dan kemahiran kerja yang diperlihatkan oleh tabel berikut yaitu:

**Tabel 4.5. Hasil Analisis Uji Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 <sup>a</sup>	0,590	0,582	15,24727	1,615

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Disiplin (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

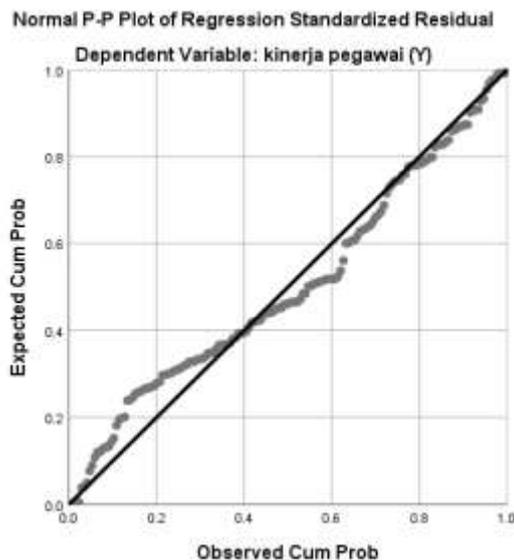
Sumber: Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.5. besar kecilnya adjusted R2 sebesar 0,590, hal ini berarti 59,0% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu disiplin, motivasi dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor eksternal model lainnya (bonus, gaji, tunjangan dan lain-lain).

**5. Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**



Pada Gambar 4.1. memperlihatkan, seluruh variabel yang dipakai oleh penelitian ini mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 ( $sig > 0,05$ ) yang memperlihatkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan bisa dikatakan  $H_0$  diterima. Akhirnya, data penelitian yang diperoleh telah mewakili populasi.

**2) Uji Multikolinieritas**

Penelitian ini menggunakan teknik mengidentifikasi ada atau tidak multikolinieritas pada model regresi, bisa dilihat pada nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana angka toleransi lebih besar dari 0,1 dan angka VIF kurang dari 10, hal ini memperlihatkan tidak adanya multikolinieritas antara variabel independen.

**Tabel 4.6. Hasil Analisa Uji Multikolineritas**

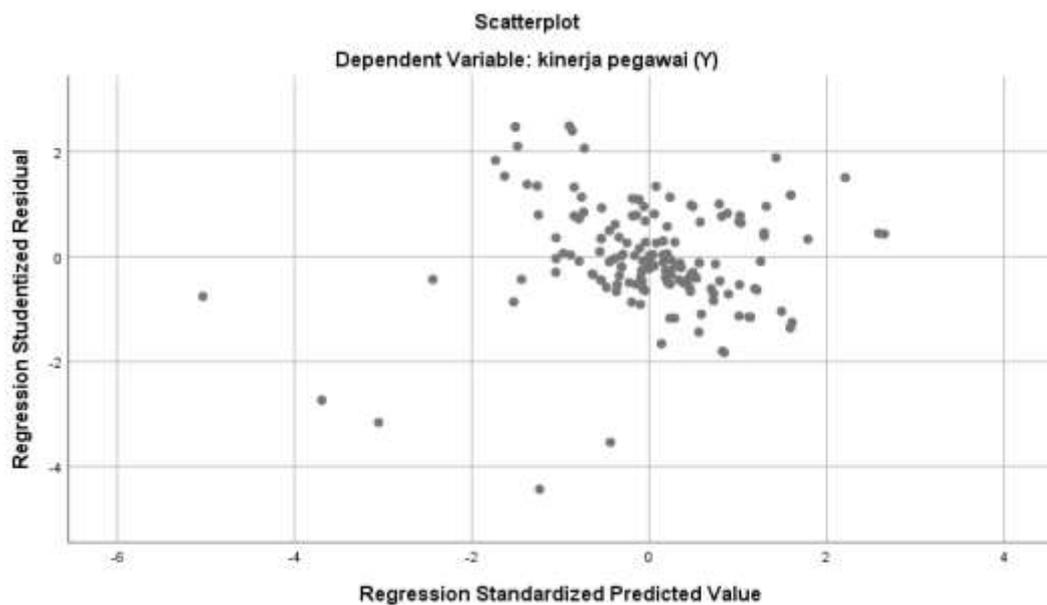
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin (X1)	0,624	1,602
Motivasi (X2)	0,575	1,740
Pengalaman Kerja (X3)	0,613	1,631

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data primer penulis, 2022

**3) Uji Heterokedasitas**

**Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedasitas**



Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik terdistribusi secara random, tidak berbentuk sebuah pola yang jelas serta terdistribusi merata pada bagian atas maupun pada bagian bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, yaitu tidak terlihat penyimpangan klasikal heteroskedastisitas dalam model regresi.

**B. Pembahasan**

**a. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut hasil uji f (keseluruhan) bisa dinyatakan ada dampak positif dan berarti antara disiplin kerja dan pengalaman kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan, karena  $F_{hitung} 2,225 > F_{tabel} 1,975$ , maka  $H_a$  dapat diterima sedangkan  $H_o$  ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan berarti terhadap kedisiplinan, semangat dan pengalaman kerja pegawai kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja.

**b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja

c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Studi ini telah membuktikan dengan jelas bahwa pekerjaan memiliki efek positif dan menguntungkan bagi pegawai. Variabel pengalaman kerja memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , ( $6,504 > 1,957$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis ketiga diterima.

## **V. Kesimpulan**

### **A. Kesimpulan**

1. Bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya Kontribusi berpengaruh pengalaman kerja bersifat positif terhadap kinerja pegawai

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, penulis dapat menguraikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan agar semua variabel yang berpengaruh kepada peningkatan kinerja seperti motivasi, pengalaman dan masalah kedisiplinan adalah diberikan perhatian yang cukup besar bagi mereka yang memilih untuk melakukannya dengan berbagai kebijakan strategis yang mendukung pelaksanaan perbaikan berkelanjutan.
2. Penelitian ini menunjukkan kedisiplinan adalah salah satu variabel dominan diantara variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena itu, perlu menjadi perhatian bagi pimpinan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja Provinsi Papua untuk meningkatkan disiplin terhadap pegawai yang dimilikinya sehingga suasana dan iklim dapat tercipta dengan baik, menciptakan suasana kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya dan bekerja sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditentukan.
3. Dalam upaya memotivasi karyawan untuk bekerja, karyawan harus diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan. Selain itu pemimpin harus memperhatikan keinginan bawahannya agar bawahan termotivasi untuk bekerja mengikuti apa yang diharapkan oleh pimpinan.
4. Dalam rangka upaya peningkatan pengalaman kerja pegawai, para pengambil keputusan perlu memperhatikan masalah pendidikan dan pelatihan berkelanjutan agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan mereka. Frekuensi pendidikan dan pelatihan yang tidak memadai menyebabkan

keterampilan dan kemampuan karyawannya tidak berkembang, sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan.

---

### **Daftar Pustaka**

- Arianti, D (2008). *BAB II LANDASAN TEORI A. Motivasi 1. Pengertian Motivasi*. <https://repository.uir.ac.id/3185/5/bab2.pdf> (Diakses, 17 November 2022).
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, ES. (2017). *BAB II LANDASAN TEORI 2.1 Kinerja 2.1.1 Kinerja Karyawan* <http://eprints.polsri.ac.id/4937/3/Bab%20II.pdf> (Diakses, 17 November 2022)
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009) *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset, CV.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sinambela, Lijan poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2019). *Statistika untuk Penelitian. Cetakan Kedelapan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.