



**PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN,
PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG
PEMBANTUJEMBER WIJAYA KUSUMA**

**THE EFFECT OF EMPLOYEE MOTIVATION, WORK EXPERIENCE
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT
BANK MANDIRI (PERSERO) TBK BRANCH OFFICE JEMBER
WIJAYA KUSUMA**

SKRIPSI

Oleh :

DIAH MARGARETA

NIM. 120810201297

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016



**PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN,
PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG
PEMBANTU JEMBER WIJAYA KUSUMA**

**THE EFFECT OF EMPLOYEE MOTIVATION, WORK EXPERIENCE
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT
BANK MANDIRI (PERSERO) TBK BRANCH OFFICE JEMBER
WIJAYA KUSUMA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

DIAH MARGARETA

NIM. 120810201297

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI RI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Diah Margareta
NIM : 120810201297
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Karyawan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta tersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 23 November 2016

Yang Menyatakan,

Diah Margareta
NIM : 120810201297

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN,
PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG
PEMBANTU JEMBER WIJAYA KUSUMA

Nama Mahasiswa : Diah Margareta

NIM : 120810201297

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 2016

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Drs. Sunardi. M.M
NIP. 195304031985031001

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M. Agb.
NIP. 196304021988021001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1- Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M.
NIP. 197805252003122002

PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN, PENGALAMAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG PEMBANTU
JEMBER WIJAYA KUSUMA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Diah Margareta

NIM : 120810201297

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

21 DESEMBER 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji Utama : Drs. Muhammad Syaharudin M.M : (.....)

NIP. 195509191985031003

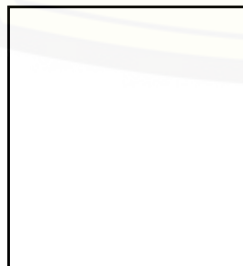
Penguji Anggota: Dra. Sumani M.Si. : (.....)

NIP. 196901142005011002

Penguji Anggota: Dr. Eka Bambang Gusminto M.S : (.....)

NIP. 196702191992031001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ibunda Muji Asih terkasih dan tercinta.
2. Ayahanda Darto terkasih dan tercinta.
3. Saudaraku Tyties Purbaningsih dan Brista Memoranda.
4. Keluarga besar Nenek Wiji dan Kakek Sutomo.
5. Keluarga besar Nenek Supami dan Kakek Samad.
6. Teman-teman yang telah banyak membantu.
7. Bapak dan Ibu guru sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi.
8. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“dan bersabarlah sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al Anfal : 46)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”

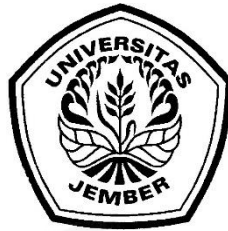
(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“people who never make mistakes are those who never try new things”

(Albert Einstein)

“a man without Education is like a building without foundation”

(Anonim)



**PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN, PENGALAMAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG PEMBANTU
JEMBER WIJAYA KUSUMA**

**THE EFFECT OF EMPLOYEE MOTIVATION, WORK EXPERIENCE
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT
BANK MANDIRI (PERSERO) TBK BRANCH OFFICE JEMBER
WIJAYA KUSUMA**

SKRIPSI

Oleh :

Diah Margareta

NIM. 120810201297

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Drs. Sunardi M.M

Dosen Pembimbing II : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M. Agb

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Karyawan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma; Diah Margareta; 120810201297; 2016; 82 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan agar perusahaan mampu bersaing dan terus berkembang. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penggerak dari sumber daya manusia yang perilakunya dipengaruhi oleh banyak faktor yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Beberapa hal yang berpengaruh terhadap kinerja ialah motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja karyawan. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk meneliti mengenai pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Data yang didapat berupa data primer dan sekunder. Data primer tersebut berupa hasil penyebaran kuisioner dari 32 responden. Dimana responden dari penelitian ini adalah karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS v23 *for Windows* menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besar pengaruh yakni 0,494 pada tingkat kepercayaan 5% dan nilai *p-value* sebesar 0,019, artinya hipotesis pertama diterima. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja besar pengaruh yakni 0,893 pada tingkat kepercayaan 5% dan nilai *p-value* sebesar 0,008, artinya hipotesis kedua diterima. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besar pengaruh yakni 0,551 pada tingkat kepercayaan 5% dan nilai *p-value* sebesar 0,014, artinya hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja responden yakni karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma dipengaruhi oleh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja.

Kata kunci: motivasi karyawan, pengalaman kerja, disiplin kerja, kinerja

SUMMARY

The Effect of Employee Motivation, Work Experience and Work Discipline on Employee Performance of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Office Jember Wijaya Kusuma; Diah Margareta; 120810201297; 2016; 73 Pages; Departmen of Manajemen Faculty of Economi and Business University of Jember.

Human Resources has an important role in a company so company can compete and continue to grow. Functions of Human Resource Management (HRM) is driving force of human resources whose behavior is influenced by many factors that will affect the performance. Some things that affect performance was motivation, work experience and work discipline of employees. The purpose of this research is to examine the effect of motivation, work experience and work discipline on employee performance of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Office Jember Wijaya Kusuma.

The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. Data obtained derived from primary data and secondary data. The primary data collected by results of questionnaires from 32 respondents. Where the respondents of this study is an employee of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Office Jember Wijaya Kusuma. The sampling method used was purposive sampling.

Results of the data analysis was performed using SPSS v23 for Windows shows that the motivation significantly influence performance with a great influence amounted to 0.494 at 5% confidence level and a p-value of 0.019, meaning that the first hypothesis can be accepted. The work experience significantly influence performance with a great influence amounted to 0.893 at 5% confidence level and a p-value of 0.008, meaning that the second hypothesis can be accepted. The work discipline significantly influence performance with a great influence amounted to 0.551 at 5% confidence level and a p-value of 0.014, meaning that the third hypothesis can be accepted. Based on the hypothesis testing that has been done can be concluded that the employee performance of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Office Jember Wijaya Kusuma is influenced by a motivation, work experience and work discipline.

Key words: employee motivation, work experience, work discipline, performance.

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang melimpahkan segala rahmad serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Karyawan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Sunardi M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Bapak Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M. Agb. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Seluruh staf dan karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma, terima kasih telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku Ibu Muji Asih dan Bapak Darto serta saudara-saudaraku tercinta Tyties Purbaningsih dan Brista Memoranda yang telah memberikan

kasih sayang, motivasi, doa serta dukungan moril maupun materiil selama kuliah sampai terselesaikannya skripsi ini sebagai persyaratan menyangg gelar sarjana.

8. Keluarga besar kakekku Sutomo dan kakek Samad, kedua nenekku Wiji dan nenek Supami yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, doa serta dukungan moril selama kuliah sampai terselesaikannya skripsi ini sebagai persyaratan menyangg gelar sarjana.
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2012 yang memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa kuliah serta penyelesaian skripsi.
10. Teman dan sahabatku Putri Khadijatun Nikmah, Luckyta Putri Sembiring, Patrecia Prima, dan Mega Silfiana yang selama ini telah memberikan dorongan, motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, 23 November 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Motivasi Karyawan	6
2.1.2 Pengalaman Kerja	13
2.1.3 Disiplin Kerja Kerja	16
2.1.4 Kinerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis Penelitian	28

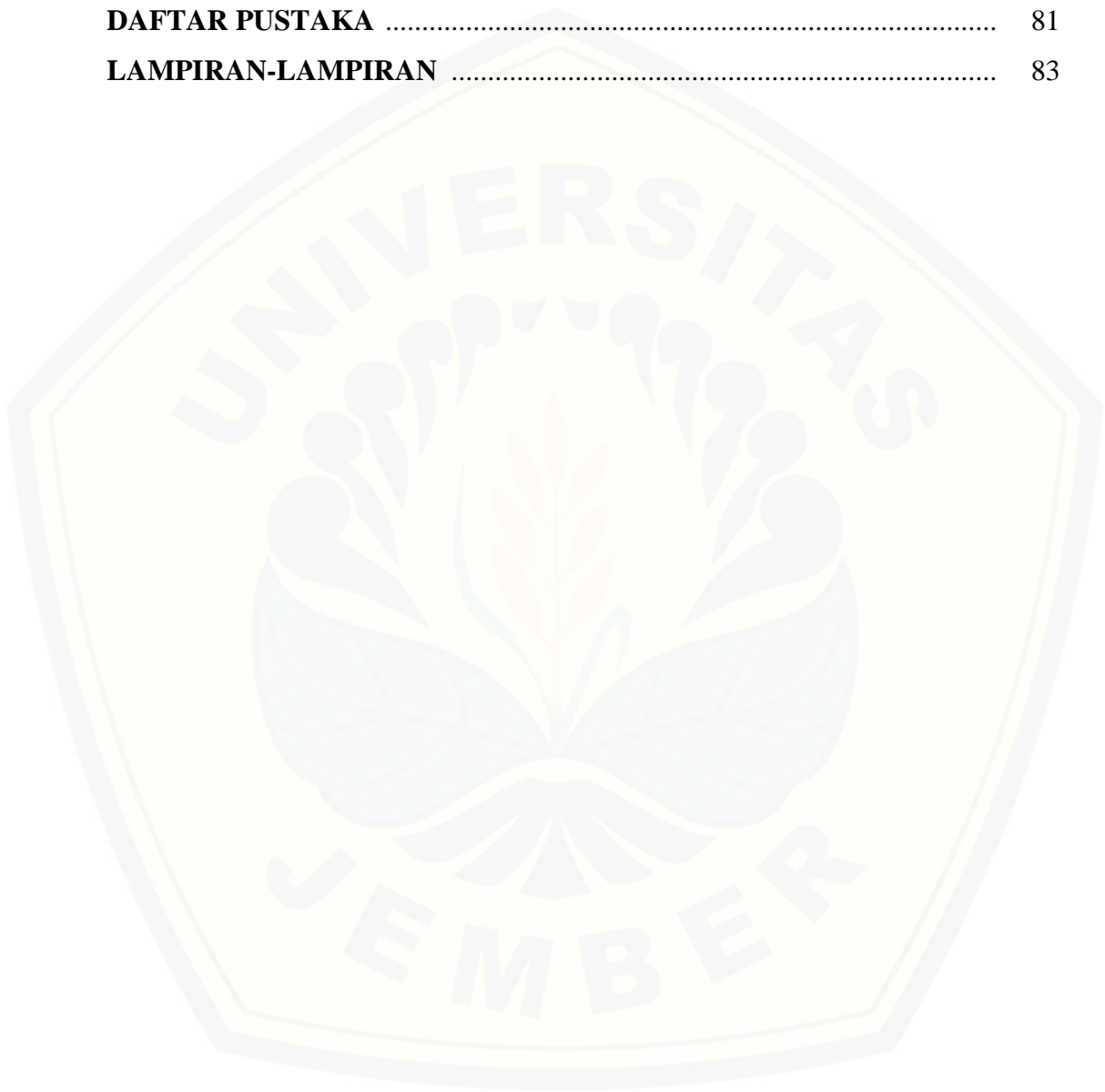
BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	32
3.5 Indikator Variabel	33
3.6 Definisi Operasional Variabel	33
3.7 Skala Pengukuran	35
3.8 Uji Instrumen	35
3.9 Metode Analisis Data	37
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	43

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2 Karakteristik Responden	53
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	55
4.4 Hasil Analisi Data	61
4.4.1 Uji Instrumen	61
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	66
4.4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	68
4.5 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	69
4.5.1 Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma	70
4.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma	72
4.5.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma	74

4.6 Keterbatasan Penelitian	76
BAB 5. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	83



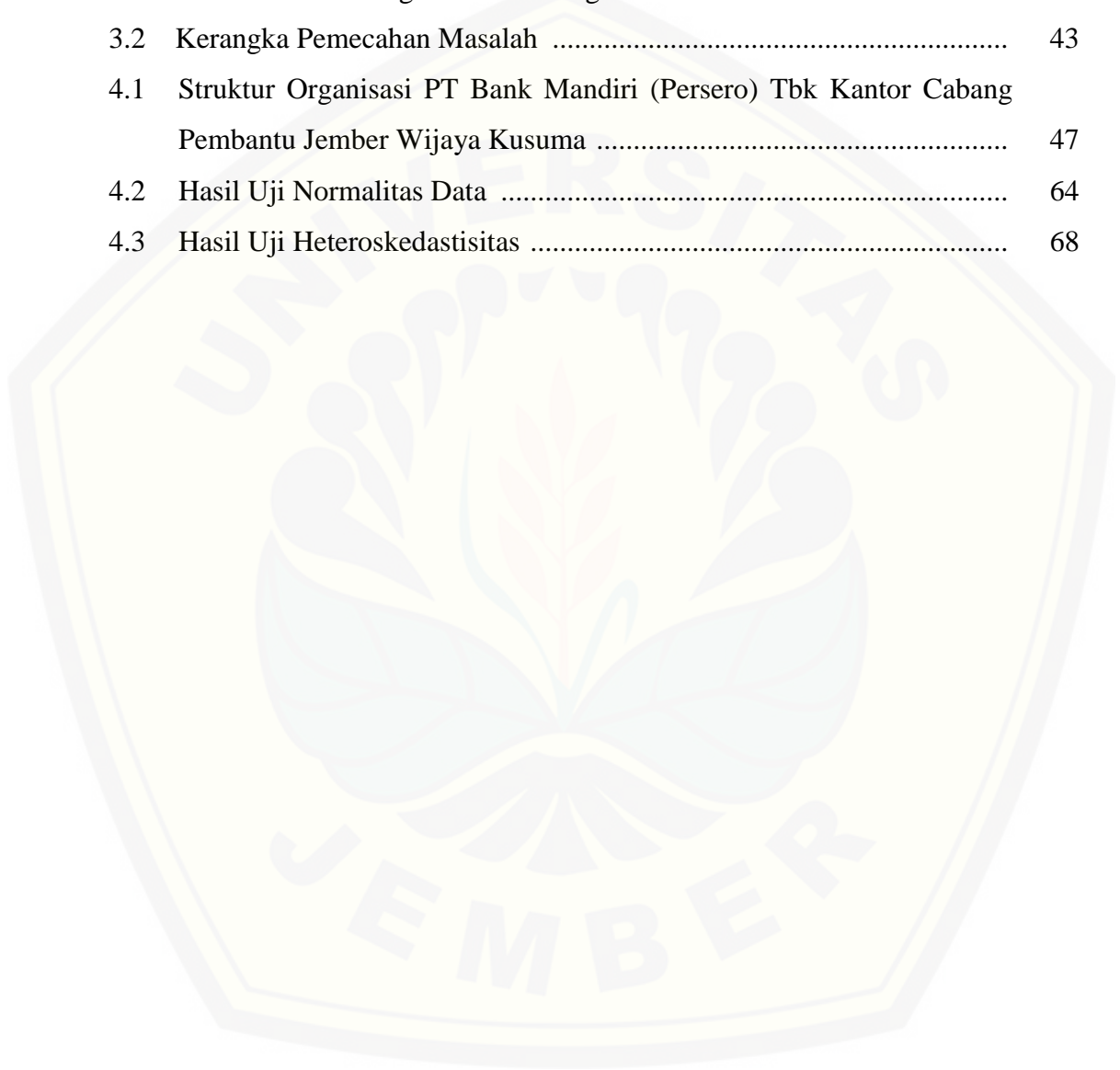
DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia	53
4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
4.4 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Pertama	55
4.5 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Kedua	55
4.6 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Ketiga	56
4.7 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Keempat	56
4.8 Hasil Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Pertama	57
4.9 Hasil Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Kedua	57
4.10 Hasil Analisis Deskriptif Pengalaman Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Ketiga	57
4.11 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Pertama	58

4.12 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Kedua	58
4.13 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Ketiga	59
4.14 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Keempat	59
4.15 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Pertama	59
4.16 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Kedua	60
4.17 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Ketiga	60
4.18 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Keempat	61
4.19 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma Berdasarkan Indikator Kelima	61
4.20 Rekapitulasi Perhitungan Validitas	62
4.21 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas	63
4.22 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.23 Uji Multikolinieritas	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	28
3.1 Model Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	43
4.1 Struktur Organisasi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma	47
4.2 Hasil Uji Normalitas Data	64
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian	83
2. Rekapitulasi Jawaban Responden	87
3. Hasil Uji Validitas	90
4. Hasil Uji Reliabilitas	92
5. Hasil Uji Normalitas Data	94
6. Hasil Uji Analisis Deskriptif	95
7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
8. Hasil Uji Asumsi Klasik	102
9. t Tabel	105
10. F Tabel	107
11. R Tabel	109

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam perusahaan, bahkan berperan sebagai sumber daya yang paling penting dibandingkan dengan sumber daya lain seperti uang, mesin dan teknologi. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penggerak dari sumber daya manusia yang perilakunya dipengaruhi oleh banyak faktor yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Beberapa hal yang berpengaruh terhadap kinerja ialah motivasi dan pengalaman kerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor pendorong bagi karyawan dalam pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja. Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi dan organisasi di mana ia bekerja. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan kata lain motivasi merupakan determinan penting bagi kinerja individual. Dalam hal ini manajer harus mampu menciptakan suasana kerja yang bersemangat agar karyawan bekerja dengan sepenuh hati tanpa keterpaksaan dan tekanan. Menurut Hasibuan (2009:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan berbagai persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Hasibuan (2009:55) yakni pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman tersebut merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun

pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Selain motivasi dan pengalaman kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2009:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri (2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan seringkali menjadi permasalahan yang ada dalam perusahaan, dimana seorang karyawan terkadang tidak memberikan kinerjanya secara maksimal. Hal ini bisa dipengaruhi karena tidak terpenuhinya keinginan karyawan yang memotivasi karyawan. Keinginan itu bisa berupa pemberian gaji yang tepat waktu, tunjangan, minimnya semangat dan gairah bekerja, dan tidak adanya pengalaman kerja karyawan.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma adalah bank yang menyediakan kredit usaha mikro untuk nasabah yang membutuhkan Kredit Investasi (KI) dan Kredit Modal Kerja (KMK) untuk pengembangan usaha produktif maupun konsumtif skala mikro. Pada tahun 2013 PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma mencatat laba 8,7 Milyar Rupiah, suatu prestasi yang luar biasa. Pertumbuhan penyaluran kredit itu mendorong peningkatan aset menjadi 35,7 Milyar Rupiah dari 27,8 Milyar Rupiah di tahun 2014. Jumlah nasabah kredit

juga meningkat menjadi 422 nasabah dari 361 nasabah (Jurnal Administrasi Bisnis 2015).

Pertumbuhan di segmen mikro ini tidak terlepas dari motivasi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma dalam meningkatkan kinerja. Adapun usaha perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah pemberian gaji yang tepat waktu, tercukupinya uang transportasi, dan seringnya perusahaan mengadakan acara makan dan berlibur bersama menjadi motivasi di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma cukup tinggi.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma memiliki misi untuk memiliki misi yakni melayani seluruh nasabah dengan standar layanan internasional melalui penyediaan solusi keuangan yang inovatif. Serta Bank Mandiri ingin dikenal sebagai bank dengan kinerja, sumber daya manusia dan kerjasama tim yang terbaik. Untuk mewujudkan misi tersebut tentunya karyawan menjadi faktor yang penting dan wajib untuk diperhatikan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan selalu meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ini tentunya terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja karyawan. Pada setiap pekerjaan yang dilakukan harus memiliki motivasi yang tinggi dari karyawan agar setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai keinginan perusahaan. Motivasi kerja berhubungan dengan sejauh mana seorang karyawan ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka perlu dipahami tujuan karyawan bekerja dan tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi yang diberikan oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma saat ini berupa pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini memang memicu motivasi karyawan namun tentu saja pemberian gaji kurang cukup dalam memotivasi karyawan.

Pengalaman kerja juga memiliki andil yang besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan bahwa karyawan perbandan perlu memiliki pengalaman kerja karena pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang sangat detail. Misalnya seorang *back office* yang dituntut untuk melakukan pengadministrasian pencatatan dan pemisahaan dokumen dengan baik dan rapi. Jika pekerjaan ini tidak dilakukan dengan benar maka akibatnya akan fatal bagi perusahaan. Untuk itulah pengalaman kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan dituntut untuk dapat memberikan tugas sesuai dengan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan agar dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk menunjang peningkatan kinerja melalui kedisiplinan karyawan, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma memberlakukan sanksi bagi para karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan. Ketidaksiplinan ini berupa terlambat datang ke kantor, memakai pakaian diluar yang ditetapkan perusahaan, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan yang diinstruksikan manajer, dan melakukan pelayanan yang buruk terhadap nasabah. Bentuk-bentuk sanksi yang diberlakukan adalah teguran dan surat peringatan. Permasalahan muncul ketika sering kali beberapa karyawan terlambat atau bahkan tidak hadir dalam rapat rutin yang diadakan perusahaan, rapat tersebut biasanya dilaksanakan sore hingga malam hari setelah jam kerja. Perusahaan juga mengadakan bersepeda bersama setiap akhir pekan yang diharapkan dapat mempererat hubungan antar karyawan, namun beberapa karyawan sering tidak menghadiri agenda tersebut sebagaimana mestinya.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah di jelaskan di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah yaitu :

- a. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Mikro Bisnis Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Mikro Bisnis Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Mikro Bisnis Jember.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan penulis menulis karya ilmiah, terutama dalam menganalisis permasalahan yang terjadi di masyarakat yang ada kaitannya dengan ilmu yang di dapat selama perkuliahan.

- b. Bagi akademisi

Sebagai tambahan pengetahuan di bidang sumber daya manusia dan di bidang manajemen pada umumnya dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

- c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang hubungannya dengan motivasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Karyawan

a. Pengertian, Indikator dan Tipe-tipe Motivasi

Motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan menjadi terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Karyawan haruslah memiliki sikap yang siap sedia secara psikofisik (siap secara sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai targer kerja yang merupakan tujuan perusahaan (Mangkunegara 2014:61).

Menurut Hasibuan (2009:95) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Motivasi merupakan akibat interaksi seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam wakyu yang berlainan pula.

Sedangkan menurut Handoko (2009:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang paling penting bagi manajer, karena menurut definisi, manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Menurut Munandar (2011:323) motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan perusahaan. Jika tujuan berhasil dicapai, maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Munandar juga menjelaskan bahwa motivasi terbentuk akibat keahlian seseorang dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para keinginan dari para karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dari berbagai pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi dimana karyawan melakukan pekerjaan dengan segenap tenaga dan pikirannya yang didorong oleh semangat dan alasan yang kuat dari dalam dirinya ataupun dari perusahaan.

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:15) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

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.

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.

3) Inisiatif dan Kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu karyawan atau 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.

Secara umum menurut Danim (2004: 17) ada empat tipe motivasi yaitu motivasi positif, motivasi negatif, motivasi dari luar, dan motivasi dari dalam. Penjelasan masing-masing tipe motivasi tersebut antara lain:

a) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Motivasi positif merupakan pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, yaitu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering kali dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, sebagai contoh jika seseorang tidak mau bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan dan takut tidak diberi gaji. Motivasi yang negatif yang sering membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

c) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam adalah motivasi yang berdasarkan kesadaran seseorang dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar dan juga motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah tidak akan diperlukan karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu.

d) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerjaan itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, rekreasi dan lain-lain. Dan sering juga seseorang itu mau bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai.

b. Teori-teori motivasi

1) Teori motivasi menurut Maslow

Menurut Maslow (2011:327) individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipuaskan, ia tidak akan lagi memotivasi perilaku. Maslow

juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting ia untuk mempertahankan hidup (survival) dan makin lama pemenuhannya dapat ditunda.

a) Kebutuhan fisiologikal (faali)

Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar, yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka individu berhenti eksistensinya.

b) Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan ini masih sangat dekat dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan, kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk 'rasa asing' sewaktu menjadi tenaga kerja baru, atau sewaktu pindah ke kota baru.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencakup member dan menerima persahabatan, kasih sayang, rasa memiliki (*belonging*). Setiap orang ingin menjadi anggota atau kelompok social, ingin mempunyai teman, kekasih. Dalam pekerjaan kita jumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memnuhi kebutuhan social seorang tenaga kerja.

d) Kebutuhan harga diri.

Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis yakni kebutuhan mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi. Serta kebutuhan mencakup faktor-faktor eksternal kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*recognition*), dan status.

Kebutuhan harga diri dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginannya untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

e) Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif. Kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

2) Teori motivasi menurut Adams (Teori Keadilan)

Menurut Munandar (2011:88) bahwa jika orang melakukan pekerjaannya dengan imbalan gaji/penghasilan, mereka memikirkan apa yang akan mereka berikan pada pekerjaannya dan apa yang mereka terima (masukan) untuk hasil kerja mereka. Masukan adalah segala sesuatu yang dianggap oleh tenaga kerja sebagai yang patut menerima imbalan. Misalnya, semacam pendidikan, jumlah jam kerja, pengalaman kerja sebelumnya. Keluaran adalah jenis hal yang dipresepsikan orang sebagai imbalan terhadap upaya yang diberikan, seperti gaji, tunjangan kemaslahatan dan penghargaan atau pengakuan. Teori keadilan mempunyai empat asumsi dasar sebagai berikut:

- a) Orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan satu kondisi keadilan.
- b) Jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangi atau menghilangkannya.
- c) Makin besar persepsi ketidakadilannya, makin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan tersebut.
- d) Orang akan mempresikan ketidakadilan yang tidak menyenangkan (misalnya, menerima gaji terlalu sedikit) lebih cepat dari pada yang menyenangkan (misalnya, mendapat gaji terlalu besar).

Keadilan dirasakan ada jika orang merasa bahwa perbandingan hasil keluaran dengan masukannya sama dengan perbandingan hasil keluaran orang lain (yang dianggap penting bagi dirinya) dengan masukannya. Sebaliknya kondisi keadilan timbul jika perbandingan anatara hasil keluaran dengan masukan kita

tidak sama besarnya (lebih besar atau lebih kecil) daripada perbandingan hasil keluaran orang lain dengan masukannya.

3) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut Suwanto (2014:179), yang tergolong sebagai faktor motivasional ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

c. Tujuan Pemberian Motivasi.

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2009:97) adalah :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan prestasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2014:100) prinsip-prinsip dalam motivasi sangat diperlukan oleh setiap karyawan. Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Prinsip Partisipasi.

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi.

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendegelasan Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Metode Motivasi

Metode-metode motivasi menurut Hasibuan (2009:222) dibagi menjadi 2 yaitu:

1) Metode langsung (*direct motivation*) adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memnuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang hanya diberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang

baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lain. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.2 Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada yang belum memiliki pengalaman kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh Hariandja (2002:120) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang pernah di duduki sebelumnya dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Foster (2001:26) pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi juga memperhitungkan jenis pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang-ulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Menurut Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain

itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi.

Menurut Syah (2006:85) banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang di infestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja di bidang pekerjaan yang sejenis dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

b. Indikator dan Pengukuran Pengalaman Kerja

Belum terdapat kesamaan anantara perusahaan satu dan perusahaan yang lainnya dalam menilai pengalaman kerja karyawan. Begitupun dengan refrensi yang ada umumnya kurang mewakili atas informasi apa yang dibutuhkan oleh penulis. Menurut Asri (1996:129) ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yaitu :

- 1) Gerakannya mantap dan lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama. Terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

- 3) Lebih cepat mengenali tanda-tanda, tanda-tanda yang dimaksud adalah tanda-tanda kecelakaan kerja.
- 4) Dapat menduga timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja.
- 5) Bekerja dengan tenang, karena seorang pegawai berpengalaman mempunyai tingkat percaya diri yang tinggi.

Foster (2001:132) juga memiliki beberapa indikator pengalaman kerja yaitu sebagai berikut :

- a) Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama 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 kepada konsep, prinsip, prosedur kebijakan atau informasi lain yang ditunjukkan oleh karyawan.

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari uraian di atas tentang pengalaman kerja, penulis menyimpulkan hal yang bisa dijadikan indikator pengalaman kerja seseorang yaitu sebagai berikut :

- (1) Masa kerja di bidang pekerjaan yang sama.

Ditunjukkan dengan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam suatu bidang atau jenis pekerjaan yang sama dan dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

- (2) Pemenuhan akan tugas pekerjaan.

Ditunjukkan dengan terselesaikannya target-target pekerjaan yang diminta oleh manager perusahaan.

- (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Ditunjukkan dengan tingkat penguasaan karyawan dalam menguasai teknik penggunaan peralatan perusahaan dan mampu menciptakan efisiensi dalam pekerjaannya. Dari uraian diatas dapat diketahui, bahwa seorang yang

berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang.

c. Manfaat Pengalaman Kerja

Menurut Johnson (2007:229) manfaat pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan kenginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin dan pendisiplinan kerja

Dalam dunia kerja, disiplin kerja sangat diperlukan baik untuk individu yang bersangkutan maupun organisasi, karena disiplin kerja akan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Hasibuan (2009:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Handoko (2009:208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan ada disiplin yang baik.

Menurut Simamora (2004:610) bahwa disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin kerja mempunyai dua penertian. Arti pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. (Siagian 2002 :201).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat kepada peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Macam-macam disiplin kerja

Menurut mangkunegara (2014:126) ada dua bentuk disiplin kerja yakni :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atauran-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif,

pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:196) prinsip-prinsip disiplin kerja Prinsip-prinsip pendisiplinan karyawan sebagai berikut:

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- 3) Pendisiplinan harus dilakukan oleh atasan langsung dengan segera
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- 5) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan
- 6) Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan melakukan kesalahan
- 7) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan harus wajar kembali

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan diantaranya:

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. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan

bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang berdisiplin.

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. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan baik karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

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. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

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, kinerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar 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 indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

e. Indikator disiplin kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2003:82) adalah:

1) Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto (dalam Mangkunegara 2000:9) adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)”.

Selanjutnya Mangkunegara juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gomez (1997:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai

SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Aspek-aspek dalam standar pekerjaan

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif, aspek kuantitatif meliputi :

- 1) Proses kerja dan kondisi kerja
- 2) Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi :

- a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin dan peralatan
- d) Kemampuan mengevaluasi

c. Aspek-aspek kinerja

Menurut Umar (2008:266) aspek-aspek kinerja antara lain:

- 1) Mutu pekerjaan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu kerja

Setiap penetapan strategi pada suatu pekerjaan atau proses bisnis selalu memiliki ukuran keberhasilan. Sulit mengevaluasi sejauh mana karyawan

mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan yang ia punya dalam tingkat kinerja yang ditargetkan oleh perusahaan. Yang terjadi adalah meskipun sekelompok karyawan memiliki latar belakang pendidikan dan pekerja di tempat sama namun kinerja atau output yang dihasilkan berbeda. Dengan kata lain terdapat faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

d. Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2013:260) yakni:

1) Kualitas kerja

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat untuk mendapatkan hasil yang semakin baik dari yang tersedia untuk aktivitas.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang semakin baik dari setiap unit yang digunakan.

5) Komitmen Kerja

Merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa memiliki keterkaitan dengan perusahaan sehingga mereka akan melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan upaya yang terbaik.

e. Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hali ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2014:13) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-112) apalagi superior, very superior, gift dan genius dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2014:14) kinerja (*performnence*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

a) Faktor individual yang terdiri dari :

- (1) Kemampuan dan keahlian
- (2) Latar belakang
- (3) Demografi

b) Faktor psikologis

- (1) Presepsi

- (2) *Attitude*
 - (3) *Personality*
 - (4) Pembelajaran
 - (5) Motivasi
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari :
- (1) Sumber daya
 - (2) Kepemimpinan
 - (3) Penghargaan
 - (4) Struktur
 - (5) *Job design*

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang telah dilakukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain kinerja individu adalah hasil dari :

- (a) Atribut, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta biografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- (b) Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- (c) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dalam konteks pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan dan dapat menjadi di jadikan sebagai landasan empiris dalam mengembangkan penelitian.

Slamet Riyadi (2011) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. Pengujian

hipotesis menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Variabel Independen pada penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), variabel dependennya Kinerja (Y) dan variabel interveningnya adalah Motivasi Kerja (Z). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, (2) gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja, (3) kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja karyawan, (4) gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, (5) motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi terdapat persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yakni meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada alat analisis yang digunakan yakni menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), penelitian yang akan dilakukan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Luh Aristarini, dkk (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja”. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Variabel independen pada penelitian ini ada tiga yakni Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi Sosial (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (3) ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan, (4) ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (5) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial, (6) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja dan (7) ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. Persamaan pada penelitian yang akan dilakukan yakni terdapat 2 variabel independen yang sama yakni pengalaman kerja dan motivasi. Selain itu terdapat tujuan penelitian yang sama yakni meneliti tentang pengaruh

pengalaman kerja terhadap kinerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada alat analisis yang digunakan yakni menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

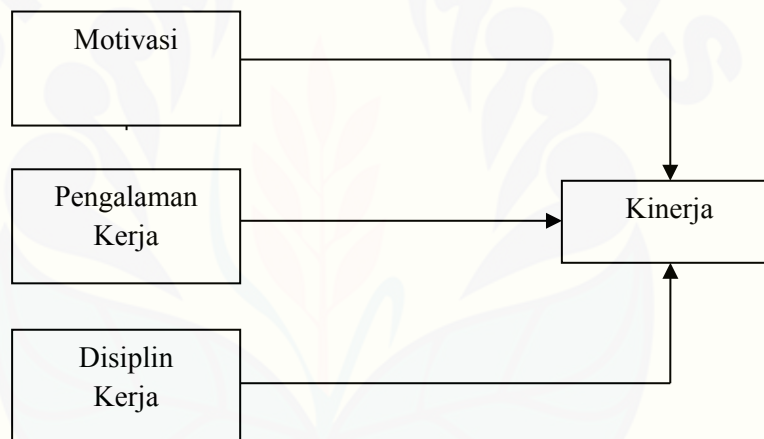
Hendri Azwar (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode asosiatif kausal. Variabel independennya adalah Disiplin Kerja (X) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni meneliti pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada alat analisis yang digunakan yakni menggunakan metode asosiatif kausal, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dewaar Mahesa (2010) dengan penelitiannya berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Coca cola Amatil)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini menggunakan metode purposive point sampling. Penelitian dilakukan di PT Coca cola Jakarta Utara pada bulan Mei s/d Juni 2010. Populasi pada penelitian sebanyak 305 responden dengan sample 85 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *moderated regression analysis* dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian Dewa Mahesa terdapat kesamaan ini yaitu sama-sama memiliki variabel motivasi dan kinerja sedangkan perbedaannya penulis tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan lama kerja. Perbedaan yang lain yaitu penelitian

Dewa Mahesa menggunakan *metode purposive point sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan metode sensus.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma. Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh setiap variabel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang menggambarkan pengaruh motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja (Y), hubungan pengaruh antar variabel ini secara keseluruhan ditunjukkan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Sumber: Data Diolah 2016)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dikembangkan hipotesis seperti dibawah ini :

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara 2014:13) yang merumuskan bahwa: *Human performance = Ability x Motivation*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selamat Riyadi (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja

karyawan. Selain itu Luh Aristarini, dkk (2014) dan Dewaar Mahesa (2010) menyatakan hal yang sama yakni ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis pertama yakni:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma

2.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Syah (2006:85) banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang di infestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Luh Aristarini, dkk (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis kedua yakni:

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja sangat diperlukan baik untuk karyawan maupun organisasi, karena disiplin kerja akan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada

pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2009:193) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Hendri Azwar (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padangjuga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis ketiga yakni:

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto 2006:12). Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat di klarifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yang menjelaskan hubungan pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk memperoleh gambaran yang utuh, penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2015:81). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma yang berjumlah 38 orang.

Menurut Siregar (2013:30) yang dimaksud dengan sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta cirri yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta cirri yang dikehendakai dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria bahwa responden merupakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatannya di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma. Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma yang memenuhi kriteria tersebut terdapat 32 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diukur dari data kualitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data yang berupa angka. Setelah data diperoleh, maka data akan diolah dengan menggunakan *software v.22 for windows* yang selanjutnya akan dianalisis. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan peneliti adalah :

a. Data Primer

Data primer yang diperoleh merupakan data yang secara langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh berasal dari wawancara dan jawaban kuisisioner dari responden. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa motivasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2004:69) definisi dari data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dari perpustakaan, laporan penelitian terdahulu, artikel, dan sekunder.

3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei, antara lain :

a. Kuisisioner (daftar pertanyaan)

Kuisisioner yaitu sejumlah pernyataan tertulis yang dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar nilai dari pernyataan tersebut. Pada penelitian kuisisioner diberikan secara langsung kepada karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma dan selanjutnya memberikan pengarahan kepada responden dalam mengisi daftar pertanyaan.

b. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang diajukan kepada responden dengan cara bertanya secara langsung pada responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan.

3.5 Indikator variabel

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 macam yaitu :

- a. Variabel bebas atau *independent variable*, yaitu variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab berubahnya variabel terikat (Sugiono, 2013:59). Dalam penelitian ini variabel bebas dinotasikan dengan X, yaitu motivasi (X1), pengalaman kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).
- b. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel tetap dinotasikan dengan Y yaitu kinerja.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah upaya menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrument pengukuran. Oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi (X1)

Motivasi merupakan persepsi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan segenap tenaga dan pikirannya dengan terarah dan ulet, dan dengan alasan yang kuat dari dalam dirinya ataupun dari perusahaan. Indikator motivasi yakni:

- 1) Karyawan mempunyai dorongan yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerja
- 2) Karyawan mempunyai ide-ide kreatif dalam upaya meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan
- 3) Karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap peraturan.
- 4) Karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, tidak merasa terbebani oleh target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja di bidang pekerjaan yang sejenis dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Beberapa elemen yang diukur dalam pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Karyawan memiliki ukuran masa kerja yang telah dijalani sebelum bekerja di Bank Mandiri Mikro Bisnis dalam suatu bidang atau jenis pekerjaan yang sama.
- 2) Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diminta oleh manager perusahaan.
- 3) Karyawan mampu dalam melaksanakan aspek-aspek tehnik peralatan penunjang pekerjaan.

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah sikap hormat kepada peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Beberapa indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Karyawan mampu mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan
- 2) Karyawan mampu mencapai kinerja yang baik
- 3) Karyawan datang ke kantor tepat waktu.
- 4) Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan sesuai dengan bobot kesalahan yang dilakukan.

d. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Elemen yang dapat diukur sebagai persepsi karyawan adalah:

- 1) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan yang mereka miliki.

- 2) Karyawan mampu menghasilkan output yang dinyatakan dalam jumlah unit.
- 3) Karyawan mampu menyelesaikan tugas semaksimal mungkin dengan waktu yang tersedia untuk pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Karyawan mampu menggunakan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang semakin baik dari setiap unit yang digunakan.
- 5) Karyawan merasa memiliki keterkaitan dengan perusahaan sehingga mereka akan melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan upaya yang terbaik.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang akan digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala cxlikert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Siregar 2013:25). Dengan skala likert, aka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan. Untuk bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju = diberi skor 4
- b. Setuju = diberi skor 3
- c. Tidak Setuju = diberi skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju = diberi skor 1

3.8 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) bahwa uji valkJitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukurapa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*).

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antra masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor pengamatan (Arikunto,

2006:255). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

- r = koefisien korelasi
- x = nilai indikator variabel
- y = nilai total variabel
- n = jumlah data sampel

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) yang dimaksud dengan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode alpha (a) dalam model *Cronbach*, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha (a) lebih besar 0,60. Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

- a = alpha (0,60)
- K = jumlah variabel independen dalam persamaan
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.



c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi nonnal atau tidak sebelum data diolah berdasarkan model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam suatu penelitian adalah data yang berdistribusi normal.

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Dalam penelitian ini untuk menentukan suatu data berdistribusi normal atau tidak menggunakan cara normal *problability plot*, dimana cara ini membandingkan data riil dengan data distribusional (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal (Sunyoto, 2011:89).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya, kemudian data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada (Sugiyono 2013:105). Analisis deskriptif ini berisi tentang :

a Deskripsi Karakter Responden (*Biological Character*)

Menurut Robbins (2013:78) karakter biografis responden di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1) Usia

Usia dan kinerja merupakan hal yang kemungkinan besar saling berhubungan, hal ini dikarenakan adanya alasan yaitu keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, realitas bahwa angkatan kerja menua. Sehingga semakin tua usia seseorang, maka semakin kecil kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain.

2) Jenis Kelamin

Terdapat hanya sedikit (jika ada) perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mengakui wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memenuhi harapan atas keberhasilan, namun perbedaan-perbedaan itu tidak besar. Mengenai tingkat pengunduran diri karyawan, bukti menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang mencolok, tingkat pengunduran diri pria sama dengan wanita. Sedangkan penelitian tentang keabsenan, secara konsisten menunjukkan bahwa wanita memiliki tingkat keabsenan yang lebih tinggi dibanding pria.

3) Masa Kerja

Jika kita mendefinisikan senioritas sebagai masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu, kita dapat mengatakan bahwa bukti paling baru menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan. Jika demikian, masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya tak menjadi dasar perkiraan yang baik terhadap produktivitas karyawan.

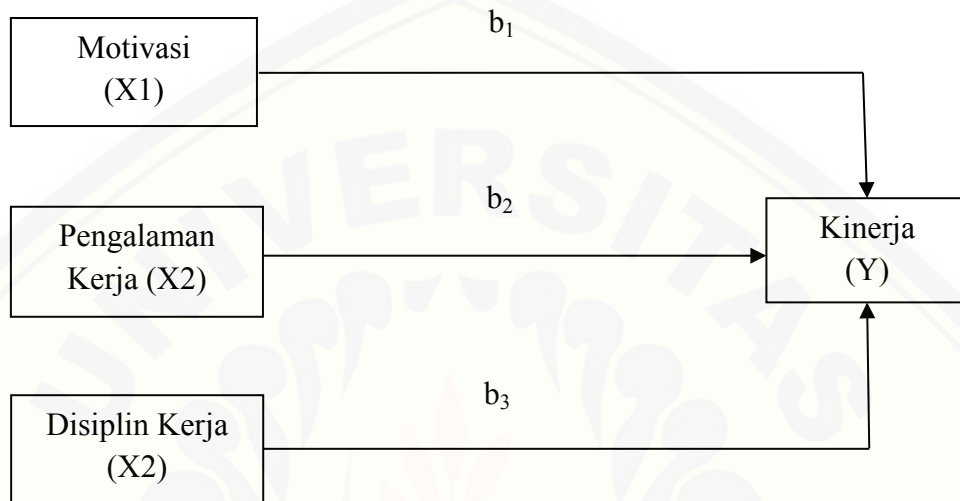
Penelitian tentang masa kerja dengan keabsenan menunjukkan bahwa senioritas berkaitan negative dengan keabsenan, perilaku masa lalu merupakan indikator peramalan terbaik untuk memperkirakan perilaku masa depan, bukti menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan itu dimasa mendatang. Bukti tersebut menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif.

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimana yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak

pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Penerapan regresi linier berganda jumlah variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (Siregar, 2013:301).

Pengaruh data variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel tak bebas disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Regresi Linier Berganda (Sumber Data Diolah, 2016)

Rumus analisis regresi linier berganda dengan 3 variabel bebas:

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

Keterangan:

- Y : variabel terikat
- a, b₁, b₂, b₃ : konstanta
- X₁ : variabel bebas pertama (Motivasi)
- X₂ : variabel bebas kedua (Pengalaman Kerja)
- X₃ : variabel bebas ketiga (Disiplin Kerja)

3.10.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang ada dalam model regresi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Dalam penelitian ini untuk menentukan suatu data berdistribusi normal atau tidak menggunakan cara normal *probability plot*, dimana cara ini membandingkan data riil dengan data distribusional (otomatis oleh komputer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal (Sunyoto, 2011:89).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas/independent variabel ($X_1, X_2, X_3, X_4, \dots, X_n$), dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas, dapat digunakan dengan cara yaitu (Sunyoto, 2011:79):

- 1) Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a).
- 2) Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Sunyoto (2011 :82), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut

terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X= Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SPRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y= Y prediksi - Y riil).

Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

3.10.2 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05) sehingga apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya, sedangkan apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011: 66). Rumus untuk uji t yaitu :

$$t = \frac{b}{sb}$$

keterangan:

t = Hasil t hitung

b = Koefisien regresi variabel bebas

Sb = Kesalahan standar koefisien regresi yang dapat di tentukan dengan formula.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dimaksudkan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat

(Priyatao, 2010:144). Hipotesis dengan menggunakan uji F ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

c. Uji R^2 (Analisis Koefisien Determinasi)

Uji R^2 (Analisis Koefisien Determinasi) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas yang hubungannya semakin dekat dengan variabel terikat (Priyatno, 2010:146).

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

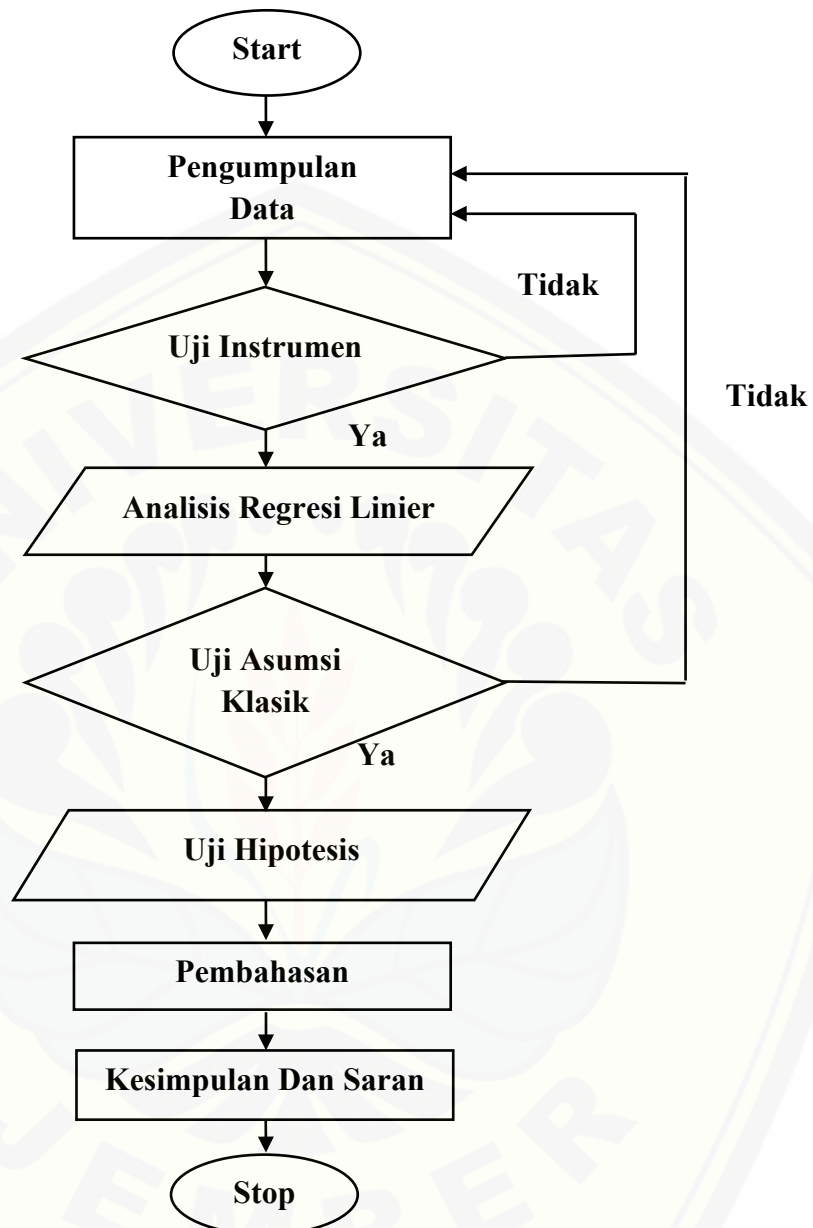
F = Penagujian secara simultan

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyaknya variabel

N = Banyaknya sampel

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah (Sumber: Data Diolah, 2016)

Keterangan:

a. *Start*

Merupakan tahap awal untuk mempersiapkan materi sebelum melakukan penelitian.

b. Pengumpulan Data

Merupakan tahap pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner pada responden .

c. Uji Instrumen

Merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kevalidan dari penyebaran kuisioner dan untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran. Jika hasil tidak valid, ffitaka perlu dilakukan perbaikan ulang.

d. Analisis Linier Berganda

Merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

f. Uji Hipotesis

Merupakan uji yang digunakan untuk menguji signifian atau tidaknya pengaruh a ntara variabel bebas terhadap variabel terikat.

g. Pembahasan dan Hasil

Merupakan penjelasan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan.

h. Kesimpulan dan Saran

Merupakan proses penarikan kesimpulan dari hasil pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.

i. Stop

Merupaan hasil akhir dalam penelitian yang dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung $>$ t tabel ($2,489 > 2,048$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Selain itu pengaruhnya bersifat positif yakni, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma berdasarkan analisis regresi linier berganda adalah 0,494 atau 49,4%.
- b. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung $>$ t tabel ($2,858 > 2,048$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Selain itu pengaruhnya bersifat positif yakni, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma berdasarkan analisis regresi linier berganda adalah 0,893 atau 89,3%.
- c. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil

penelitian nilai t hitung $>$ t tabel ($2,627 > 2,048$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Selain itu pengaruhnya bersifat positif yakni, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma berdasarkan analisis regresi linier berganda adalah 0,551 atau 55,1%.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, saran yang ingin peneliti sampaikan antara lain:

- a. Pimpinan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma hendaknya memperhatikan karyawan terkait dengan indikator keempat pada motivasi, yakni mengenai perasaan senang karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka, karena menurut hasil analisis deskriptif 3,1% karyawan tidak merasa senang dalam menjalankan tugas mereka. Tentunya hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor contohnya saja karyawan kurang mendapatkan motivasi yang cukup dari perusahaan. Sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan motivasi terkait dengan hasil kinerja yang maksimal dengan cara memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi. Sehingga karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma dapat termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal.
- b. Pimpinan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma hendaknya memperhatikan karyawan terkait dengan indikator ketiga pada disiplin kerja, yakni mengenai ketepatan waktu karyawan pada saat masuk ke kantor, karena menurut hasil analisis deskriptif 3,1% karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma tidak masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Saran dari peneliti hendaknya pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang datang terlambat, hal ini untuk

mengantisipasi agar karyawan yang lainnya tidak melakukan pelanggaran yang sama.

- c. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma adalah pengalaman kerja dengan besar pengaruh 0,893 atau 89,3% maka perusahaan harus selalu konsisten dalam menerapkan proses seleksi karyawan baru terkait dengan pengalaman kerja mereka. Sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat. Selain itu pengaruh yang paling kecil dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma adalah motivasi, maka perusahaan harus memberikan perhatian terhadap karyawan yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja agar kinerja mereka tidak menurun. Salah satunya pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma terdapat karyawan yang kurang merasa senang dalam bekerja. Salah satu solusi dalam masalah ini, perusahaan dapat memberikan fasilitas-fasilitas atau *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar karyawan dapat merasa senang dalam bekerja.
- d. Saran untuk akademisi dan peneliti yang akan menggunakan topik yang sama yakni mengenai motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja diharapkan dapat meneliti pada objek yang lebih luas lagi. Hal ini dikarenakan topik tersebut dapat diteliti selain pada karyawan perbankan saja melainkan pada karyawan yang bekerja di rumah sakit, puskesmas maupun pekerja pabrik. Selain itu peneliti juga berharap penelitian selanjutnya mempertimbangkan mengenai jumlah variabel independen yang akan digunakan. Hal ini sangat penting karena yang mempengaruhi kinerja bukan hanya motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja saja. Namun juga bisa terkait dengan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, konflik peran dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Adhitama.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Aristarini, Luh dkk. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*. *Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*.
- Azwar, Hendri. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang*. *Skripsi Kesejahteraan Keluarga Fakultas Teknik*.
- Andi Basuki. S. E. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bank JATIM Surabaya*. Skripsi
- Dessler, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Gomez, Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mahesa, Deewar. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))*. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Muhibin, Syah. 2006. *Pendekatan dan Pengembangan Keterampilan Karyawan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, M. 2001. *Badgeting. Prencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan*

Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.

Robbins, Stephen, P. 2013. *The Truth About Managing People*. Esensi Erlangga Group.

Robbins, Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veitzhal. Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Gravindo Persada.

Siagian, S. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Siagian, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar. S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan dan SPSS*. Jakarta : Kencana.

Sugiono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. Buku Seru.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kuisioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember maka saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan dalam kuisioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Jember Wijaya Kusuma”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i.

Saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang berkenan untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini.

Hormat saya,

Diah Margareta

120810201297

KUISIONER

1. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

a. Pernyataan – pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitanya.

b. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat empat (4) pilihan jawaban, dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

DAFTAR PERTANYAAN

A. Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa terdorong dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja saya.				
2	Saya mampu menggunakan ide-ide kreatif saya guna meningkatkan kinerja dan memajukan perusahaan.				
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan baik				
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni.				

B. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki pengalaman kerja kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya saat ini.				
2	Saya memiliki pengetahuan yang memadai yang dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan ini.				
3	Saya dapat menggunakan peralatan yang digunakan dalam bekerja.				

C. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan				
2	Saya mampu mencapai kinerja yang baik				
3	Saya datang ke kantor tepat waktu				
4	Saya bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan sesuai dengan bobot kesalahan yang saya lakukan.				

D. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh perusahaan.				
2	Saya menyelesaikan tugas dengan mengerahkan kemampuan yang saya miliki sehingga hasil pekerjaan saya sesuai dengan harapan perusahaan.				
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan waktu sebaik mungkin.				
4.	Saya mampu mempergunakan sumber daya organisasi semaksimal mungkin guna meningkatkan kinerja saya				

5	Saya selalu meningkatkan kemampuan untuk bisa tetap bekerja di perusahaan.				
---	--	--	--	--	--



LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	TX2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TX3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
1	4	3	4	4	15	4	4	3	11	4	3	3	4	14	4	4	4	2	4	18
2	3	4	4	4	15	4	4	3	11	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	19
3	4	3	3	3	13	4	4	3	11	4	3	3	3	13	4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	2	11	4	4	4	12	3	3	3	4	13	3	3	3	2	3	14
5	4	4	3	4	15	4	3	3	10	3	4	3	4	14	3	4	4	4	4	19
6	3	4	4	3	14	4	4	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
7	4	3	3	3	13	4	4	3	11	4	4	3	3	14	3	3	3	3	4	16
8	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	3	4	3	13	3	4	3	3	3	16
10	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	3	3	4	18
11	3	4	4	4	15	4	4	3	11	3	3	3	4	13	3	3	4	3	4	17
12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	20
13	4	3	4	3	14	4	4	3	11	3	4	4	3	14	4	4	3	4	4	19
14	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16
15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	3	4	3	18
16	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	3	4	4	14	4	4	4	3	4	19
17	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	16	3	3	3	9	4	3	4	4	15	3	3	4	3	4	17
19	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	3	4	4	14	4	4	4	2	2	16
21	4	4	4	4	16	4	3	3	10	3	3	4	4	14	4	3	3	4	4	18
22	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
23	4	3	3	3	13	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15

24	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	3	14	4	3	3	10	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	20
26	4	3	3	3	13	4	4	4	12	4	4	4	3	15	3	3	4	4	4	18
27	3	4	3	4	14	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	3	2	3	11	3	4	3	4	4	18
29	3	3	3	4	13	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
30	4	3	3	3	13	4	4	4	12	3	3	3	4	13	4	4	3	4	4	19
31	3	3	3	3	12	4	4	4	12	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16
32	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
Rata-rata	3,8	3,7	3,65	3,65	14,8	3,9	3,8	3,3	11	3,3	3,3	3,3	3,5	13,4	3,65	3,6	3,5	3,4	3,65	17,9

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Motivasi (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,133	,254	,224	,493**
	Sig. (2-tailed)		,470	,161	,217	,004
	N	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	,133	1	,648**	,699**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,470		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	,254	,648**	1	,640**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,161	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	,224	,699**	,640**	1	,866**
	Sig. (2-tailed)	,217	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32
TX1	Pearson Correlation	,493**	,827**	,843**	,866**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,608**	,233	,712**
	Sig. (2-tailed)		,000	,200	,000
	N	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	,608**	1	,383*	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000		,031	,000
	N	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	,233	,383*	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	,200	,031		,000
	N	32	32	32	32
TX2	Pearson Correlation	,712**	,841**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Disiplin Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,506**	,244	,243	,712**
	Sig. (2-tailed)		,003	,179	,180	,000
	N	32	32	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	,506**	1	,287	,177	,700**
	Sig. (2-tailed)	,003		,112	,332	,000
	N	32	32	32	32	32
X3.3	Pearson Correlation	,244	,287	1	,339	,694**
	Sig. (2-tailed)	,179	,112		,058	,000
	N	32	32	32	32	32
X3.4	Pearson Correlation	,243	,177	,339	1	,648**
	Sig. (2-tailed)	,180	,332	,058		,000
	N	32	32	32	32	32
TX3	Pearson Correlation	,712**	,700**	,694**	,648**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TY
Y1 Pearson Correlation	1	,527**	,243	,248	,149	,591**
Sig. (2-tailed)		,002	,180	,171	,414	,000
N	32	32	32	32	32	32
Y2 Pearson Correlation	,527**	1	,437*	,382 [†]	,346	,750**
Sig. (2-tailed)	,002		,012	,031	,053	,000
N	32	32	32	32	32	32
Y3 Pearson Correlation	,243	,437*	1	,200	,448 [†]	,647**
Sig. (2-tailed)	,180	,012		,272	,010	,000
N	32	32	32	32	32	32
Y4 Pearson Correlation	,248	,382 [†]	,200	1	,575**	,739**
Sig. (2-tailed)	,171	,031	,272		,001	,000
N	32	32	32	32	32	32
Y5 Pearson Correlation	,149	,346	,448 [†]	,575**	1	,744**
Sig. (2-tailed)	,414	,053	,010	,001		,000
N	32	32	32	32	32	32
TY Pearson Correlation	,591**	,750**	,647**	,739**	,744**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel Motivasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	4

Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	3

Variabel Disiplin Kerja (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,628	4

Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

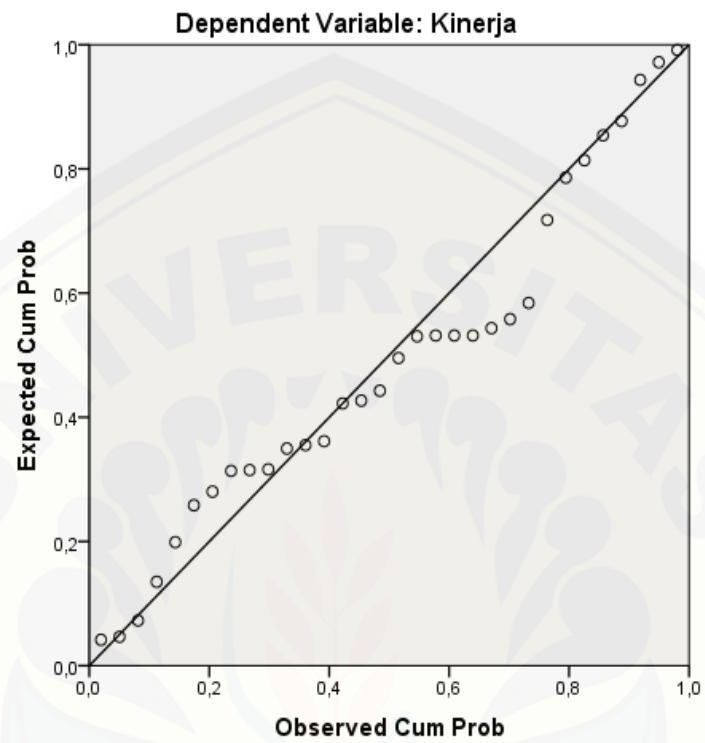
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	5

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

LAMPIRAN 6. HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF

Variabel Motivasi (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21,9	21,9	21,9
	4	25	78,1	78,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	31,3	31,3	31,3
	4	22	68,8	68,8	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	34,4	34,4	34,4
	4	21	65,6	65,6	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	9	28,1	28,1	31,3
	4	22	68,8	68,8	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Variabel Pengalaman Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	9,4	9,4	9,4
	4	29	90,6	90,6	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21,9	21,9	21,9
	4	25	78,1	78,1	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	65,6	65,6	65,6
	4	11	34,4	34,4	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Variabel Disiplin Kerja (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	65,6	65,6	65,6
	4	11	34,4	34,4	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	68,8	68,8	68,8
	4	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	21	65,6	65,6	68,8
	4	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	53,1	53,1	53,1
	4	15	46,9	46,9	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Variabel Kinerja (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	34,4	34,4	34,4
	4	21	65,6	65,6	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	37,5	37,5	37,5
	4	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	46,9	46,9	46,9
	4	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9,4	9,4	9,4
	3	13	40,6	40,6	50,0
	4	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,1	3,1	3,1
	3	9	28,1	28,1	31,3
	4	22	68,8	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7. HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	17,88	1,879	32
Motivasi	14,78	1,475	32
Pengalaman Kerja	11,03	,933	32
Disiplin Kerja	13,41	1,365	32

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Pengalaman Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,350	,242	,398
	Motivasi	,350	1,000	-,300	,238
	Pengalaman Kerja	,242	-,300	1,000	-,213
	Disiplin Kerja	,398	,238	-,213	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,025	,091	,012
	Motivasi	,025	.	,048	,095
	Pengalaman Kerja	,091	,048	.	,121
	Disiplin Kerja	,012	,095	,121	.
N	Kinerja	32	32	32	32
	Motivasi	32	32	32	32
	Pengalaman Kerja	32	32	32	32
	Disiplin Kerja	32	32	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,402	,338	1,529

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,029	3	14,676	6,277	,002 ^b
	Residual	65,471	28	2,338		
	Total	109,500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,665	5,801		1,149	,260
	Motivasi	,494	,199	,388	2,489	,019
	Pengalaman Kerja	,893	,312	,443	2,858	,008
	Disiplin Kerja	,551	,210	,400	2,627	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,30	20,22	17,88	1,192	32
Residual	-2,646	3,656	,000	1,453	32
Std. Predicted Value	-2,161	1,968	,000	1,000	32
Std. Residual	-1,731	2,391	,000	,950	32

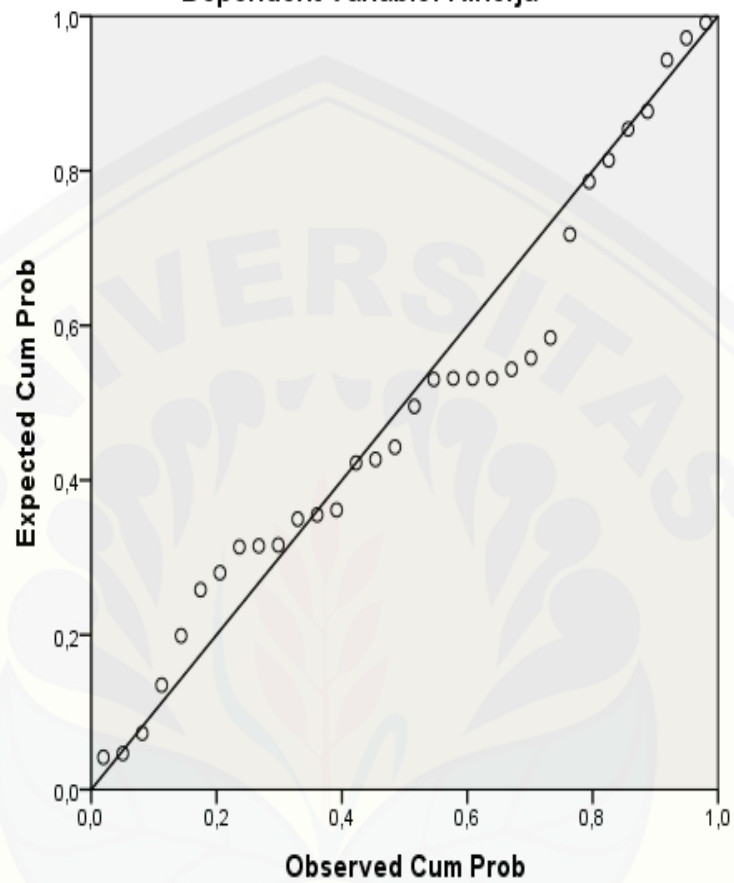
a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 8. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	-6,665			5,801		
	Motivasi	,494	,199	,388	2,489	,019	,878	1,138
	Pengalaman Kerja	,893	,312	,443	2,858	,008	,889	1,125
	Disiplin Kerja	,551	,210	,400	2,627	,014	,921	1,085

a. Dependent Variable: Kinerja

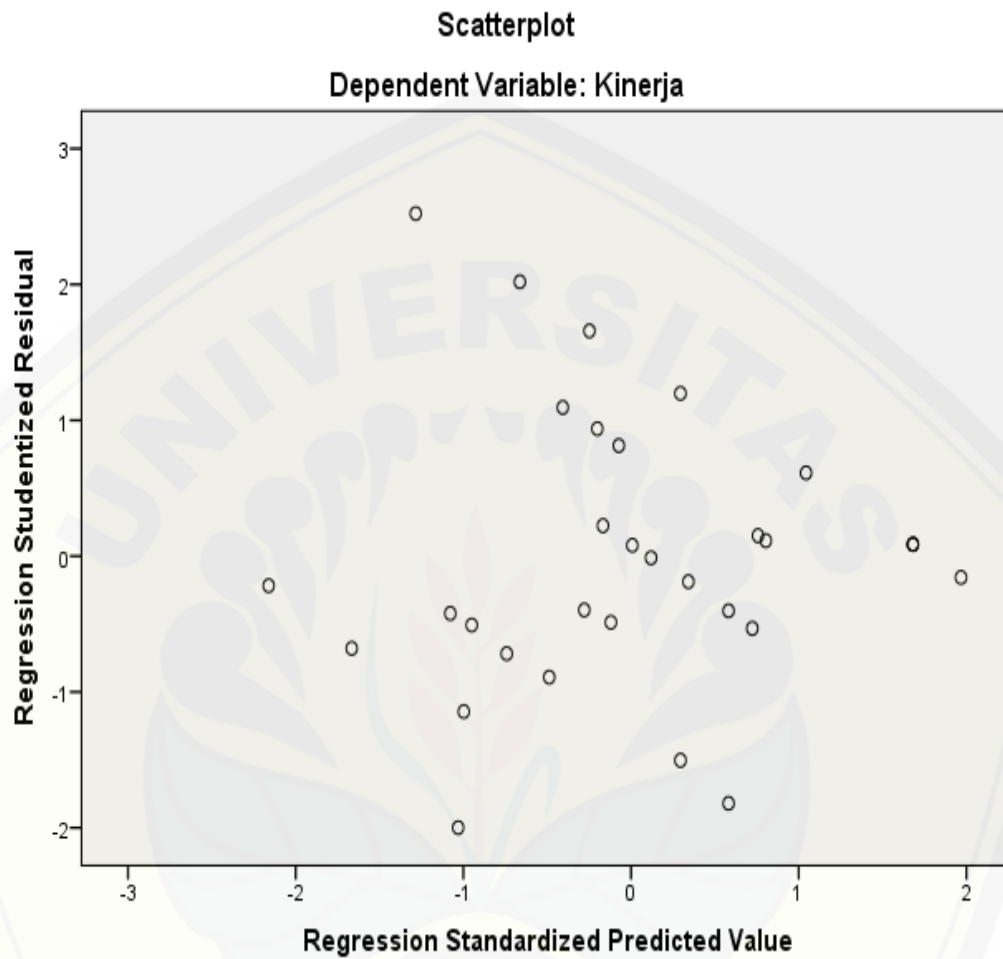
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi	Pengalaman Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3,979	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,012	18,428	,00	,17	,30	,13
	3	,007	23,146	,00	,51	,00	,67
	4	,002	50,158	1,00	,32	,70	,19

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot*:



LAMPIRAN 9. t TABEL

Pengujian Dua Arah

$$df = N - k$$

$$= 32 - 4$$

$$= 28$$

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088 4
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615

17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

LAMPIRAN 10. F TABEL

$$df (N1) = k - 1$$

$$= 4 - 1$$

$$= 3$$

$$df (N2) = N - k$$

$$= 32 - 4$$

$$= 28$$

Untuk Tingkat Kepercayaan 5% atau 0,05

df (N2)	df (N1)				
	1	2	3	4	5
1	161	199	216	225	230
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68

22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42

LAMPIRAN 11. R TABEL

Pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% untuk uji 2 arah

Df = n-2	R tabel	Df = n-2	R tabel	Df = n-2	R tabel
1	0.997	34	0.329	67	0.237
2	0.95	35	0.325	68	0.235
3	0.878	36	0.32	69	0.234
4	0.811	37	0.316	70	0.232
5	0.754	38	0.312	71	0.23
6	0.707	39	0.308	72	0.229
7	0.666	40	0.304	73	0.227
8	0.632	41	0.301	74	0.226
9	0.602	42	0.297	75	0.224
10	0.576	43	0.294	76	0.223
11	0.553	44	0.291	77	0.221
12	0.532	45	0.288	78	0.22
13	0.514	46	0.285	79	0.219
14	0.497	47	0.282	80	0.217
15	0.482	48	0.279	81	0.216
16	0.468	49	0.276	82	0.215
17	0.456	50	0.273	83	0.213
18	0.444	51	0.271	84	0.212
19	0.433	52	0.268	85	0.211
20	0.423	53	0.266	86	0.21
21	0.413	54	0.263	87	0.208
22	0.404	55	0.261	88	0.207
23	0.396	56	0.259	89	0.206
24	0.388	57	0.256	90	0.205
25	0.381	58	0.254	91	0.204
26	0.374	59	0.252	92	0.203
27	0.367	60	0.25	93	0.202
28	0.361	61	0.248	94	0.201
29	0.355	62	0.246	95	0.2
30	0.349	63	0.244	96	0.199
31	0.344	64	0.242	97	0.198
32	0.339	65	0.24	98	0.197
33	0.334	66	0.239	99	0.196