

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN ADMINISTRASI PT. HOPAX INDONESIA**

**VIVI DWI RIYANDINI**

**16210323**

Program Studi Manajemen

STIE MAHARDHIKA SURABAYA

[Viviriyandini09@gmail.com](mailto:Viviriyandini09@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Setiap perusahaan selalu mengharapkan produktivitas karyawannya baik, tentu saja hal ini akan tercapai apabila faktor-faktor yang mendukungnya, misalnya motivasi, pengalaman kerja, disiplin kerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Penelitian ini berjudul "Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada bagian administrasi PT. Hopax Indonesia". Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitik beratkan pengujian hipotesis dan data yang digunakan merupakan data terukur yang akan menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi PT. Hopax Indonesia yang berjumlah 200 orang dengan teknik penarikan sampel menggunakan metode sampel probabilitas (*probability sampling*). Sedangkan metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* serta menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel berjumlah 66 orang. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 24*.

Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh hasil pengujian statistik yaitu Uji Validitas hasilnya semua variabel mempunyai nilai  $r$  hitung masing-masing item lebih besar dari nilai kritis 0,3. Uji Reliabilitas hasilnya semua variabel nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Data penelitian telah berdistribusi normal dan terbebas dari unsur Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas. Hasil penelitian ini adalah 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja bagian administrasi PT. Hopax Indonesia. 2) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja bagian administrasi PT. Hopax Indonesia. 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian administrasi PT. Hopax Indonesia. 4) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian administrasi PT. Hopax Indonesia. 5) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian administrasi PT. Hopax Indonesia. 6) Motivasi terhadap produktivitas melalui disiplin kerja bagian administrasi PT. Hopax Indonesia. 7) Pengalaman terhadap produktivitas melalui disiplin kerja bagian administrasi PT. Hopax Indonesia.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas**

## ABSTRACT

Every company always expects good employee productivity, of course this will be achieved if the factors that support it, such as motivation, work experience, work discipline and employee productivity in work. This study entitled "The effect of work motivation and work experience on employee productivity with work discipline as an intervening variable in the administration of PT. Hopax Indonesia". This research was conducted with a quantitative approach, where this study uses statistical analysis that emphasizes hypothesis testing and the data used are measurable data that will produce generalizable conclusions.

The population in this study were all employees of the administration of PT. Hopax Indonesia, which numbered 200 people with a sampling technique using the method of probability sampling (probability sampling). While the sampling method of this study uses proportionate stratified random sampling technique and uses the Slovin formula to obtain a sample of 66 people. The test tool used was a path analysis technique (path analysis) using SPSS for Windows version 24.

After testing the proposed hypothesis, the statistical test results are obtained that is the Validity Test the results of all variables have the value of r count of each item is greater than the critical value of 0.3. The reliability test results are all Cronbach Alpha value variables greater than 0.6. Research data has normal distribution and is free from the elements of Heteroscedasticity and Multicollinearity. The results of this study are 1) Work motivation has a significant effect on the work discipline of PT. Hopax Indonesia. 2) Work experience has a significant effect on the work discipline of PT. Hopax Indonesia. 3) Work motivation has a significant effect on employee productivity in the administration of PT. Hopax Indonesia. 4) Work experience has a significant effect on employee productivity in the administration of PT. Hopax Indonesia. 5) Work discipline has a significant effect on employee productivity in the administration of PT. Hopax Indonesia. 6) Motivation for productivity through the work discipline of the administration of PT. Hopax Indonesia. 7) Experience on productivity through the work discipline of PT. Hopax Indonesia.

**Keywords: Work Motivation, Work Experience, Work Discipline, Employee Productivity**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Robbins & Hasibuan, 2010:96). Bentuk motivasi lain yang biasa dilakukan adalah dengan pemberian penghargaan maupun insentif sehingga tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan baik kepada para karyawan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang berasal dari diri karyawan atau disebut sebagai human factor. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, karena kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan sebenarnya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih, 2016:36). Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Badriyah, 2015:184). Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Dengan motivasi kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja maka

terciptanya suasana kerja yang teratur yang nanti bisa meningkatkan produktivitas karyawan dan hasil produksi dari perusahaan tersebut.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia ?
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia ?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia ?
6. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia ?
7. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel *intervening* pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia ?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Motivasi Kerja**

Menurut Malthis (2006:114) dalam jurnal penelitian Aldo Herlambang 2014 motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan motivasi menurut Afin Murtie (2012:63) adalah dorongan atau gejolak yang timbul dari dalam diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan keinginan masing-masing.

#### **Indikator Motivasi Kerja**

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

1. Dorongan mencapai tujuan  
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja  
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas  
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai suatu pekerjaan yang penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.
4. Rasa tanggung jawab  
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## **Pengalaman Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:163) dalam jurnal penelitian Riscy S. Ratulangi 2016 menyatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

## **Fakto-faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Ahmad (2007:57) adalah:

- a. Waktu  
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- b. Frekuensi  
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c. Jenis tugas  
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- d. Penerapan  
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja tersebut.
- e. Hasil  
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:92) dalam jurnal penelitian Rima Dwining Tyas 2018 disiplin merupakan sikap hormat yang ada di dalam diri karyawan, yang dapat membuat ia menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

## **Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:194) sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan  
Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif  
Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

### Produktivitas Karyawan

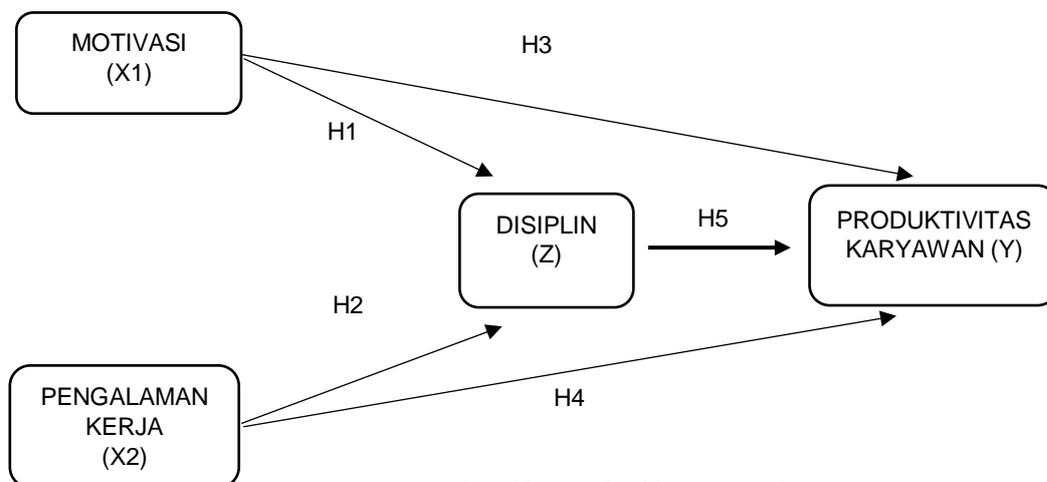
Menurut Gaol (2014:686) dalam jurnal penelitian Agung Nugroho 2015 produktivitas kerja karyawan merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai.

### Indikator Produktivitas

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Simamora (2004:612) adalah:

1. Kuantitas Kerja  
merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas Kerja  
merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan Waktu  
merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian seperti diuraikan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
- H2 : Pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap disiplin pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
- H3 : Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
- H4 : Pengalaman kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
- H5 : Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
- H6 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas dengan disiplin sebagai Variabel *intervening* pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
- H7 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan disiplin sebagai variabel *intervening* pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia

## METODE PENELITIAN

Metode analisis data ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia yang berjumlah 200 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin tersebut diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 66 responden. Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode sampel probabilitas (*probability sampling*) dan teknik *proportionate stratified random sampling*, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey melalui pembagian kuesioner atau angket kepada responden dan observasi langsung dimana peneliti langsung terjun ke lapangan untuk memperoleh hasil penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini memiliki pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan kriteria jawaban *skala likert*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk ke dalam jenis data primer dan sekunder. Dalam melakukan pengolahan dan analisis data penulis menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 24*.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Instrumen (item pertanyaan) dikatakan memiliki validitas konstruksi jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $Z$ ), dan Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) adalah semuanya valid karena nilai  $r$  hitung masing-masing item lebih besar dari nilai kritis 0,300.

### Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel belum tentu valid, sedangkan instrumen yang valid umumnya reliabel, tetapi pengujian reabilitas instrumen harus tetap dilakukan karena sebagai syarat untuk melakukan pengujian validitas instrumen. Dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel baik variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Disiplin kerja (Z), dan Produktivitas (Y) adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

### Uji Normalitas

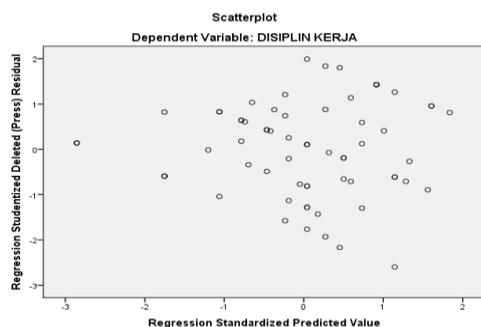
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki hubungan distribusi normal ataukah tidak. Asymp pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* jika nilainya lebih dari 0,05 maka data berdistribusi Normal dan jika nilainya kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Diketahui bahwa besarnya nilai asymp Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada substruktur 1 telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Multikolinearitas

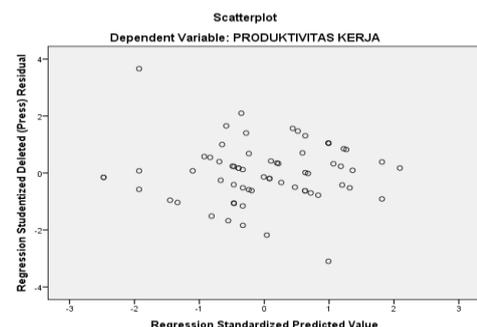
Uji multikolinearitas untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen (Ghozali,2013). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Varinas Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Jika nilai  $VIF > 10$ , maka menunjukkan adanya gejala Multikolinearitas. Dari hasil uji multikonearitas bahwa setiap variabel mempunyai nilai  $VIF < 10$  sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi, baik dalam substruktur 1 maupun substruktur 2

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain (Ghozali, 2013:134). Hasil uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktur 1



Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktur 2

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada substruktur 1 dan substruktur 2 tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### Koefisien Determinasi Struktur 1

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya  $R^2$  adalah 0,376 atau 37,6%. Variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja (Z) sebesar 37,6% dan 62,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## Koefisien Determinasi Struktur 2

Hasil analisis SPSS model summary menunjukkan bahwa besarnya  $R^2$  adalah 0,376 atau 37,6%. Variabel Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $Z$ ) sebesar 37,6% dan 61,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## Analisis Jalur

Intepretasi dari hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut :

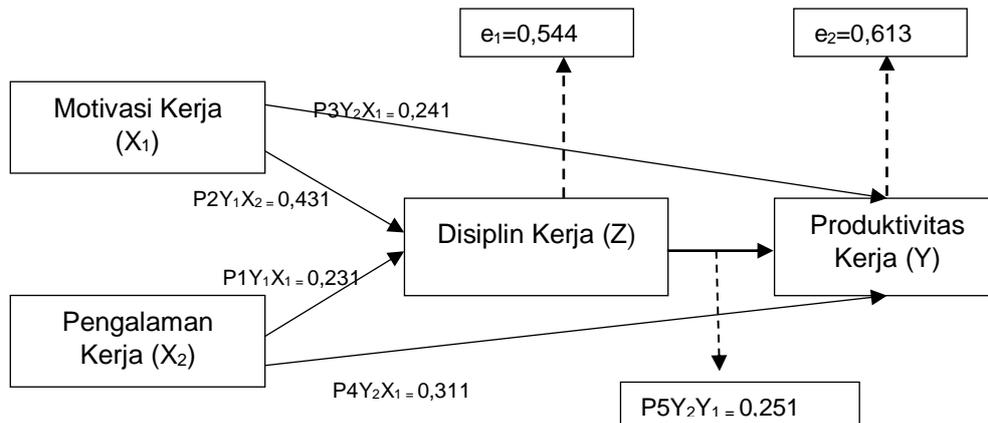


Diagram Jalur variabel Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, terhadap Produktivitas Karyawan melalui Disiplin Kerja

## Analisis Jalur Substruktur 1

Analisi regresi subsruktur 1 (satu) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel mediasi. Pada analisis substuktur 1 persamaan strukturalnya adalah :

$$Z = P Z X_1 + P Z X_2 + \epsilon_1$$

## Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji T) Substruktur 1

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Z$ ) secara parsial. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Standardized Coefficients			
Model		Beta	T Sig.
1	(Constant)		2,772 ,007
	Motivasi Kerja	,431	3,901 ,000
	Pengalaman Kerja	,231	2,089 ,041

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

$$Z = 0,431X_1 + 0,231X_2 + e_1$$

Keterangan :  
 Z = Disiplin Kerja  
 X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja  
 X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja  
 e<sub>1</sub> = Error

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil individual variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai *Standardized Coefficients beta* sebesar 0,431 dan signifikan 0,000 < 0,005 maka **H1 diterima**. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Hasil pengujian individual variabel Pengalaman Kerja menunjukkan nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,231 dan signifikan 0,041 < 0,005 maka **H2 diterima**. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja.

### Analisis Jalur Substruktur 2

Analisis regresi substruktur 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada analisis substruktur 2 persamaan strukturalnya adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$$

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T) Substruktur 2

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara parsial. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut :

		Standardized Coefficients		
Model		Beta	T	Sig.
1	(Constant)		1.649	,104
	Motivasi Kerja	,241	2.063	,043
	Pengalaman Kerja	,311	2,865	,006
	Disiplin Kerja	,251	2.097	,040

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = 0,241 X_1 + 0,311 X_2 + 0,251 Z + e_2$$

Keterangan :  
 Y = Produktivitas Karyawan  
 X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja  
 X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja  
 Z = Disiplin Kerja  
 e<sub>2</sub> = Error

Dari hasil pengujian individual variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,241 dan nilai signifikan 0,043 < 0,05 maka **H3 diterima**. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Hasil pengujian individual variabel Pengalaman Kerja menunjukkan nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,311 dan nilai signifikan 0,006 < 0,05 maka **H3 diterima**. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

Hasil pengujian individual variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,251 dan nilai signifikan  $0,040 < 0,05$  maka **H3 diterima**. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

### Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh langsung (*direct effect* atau DE) mengetahui pengaruh langsung (*direct effect* atau DE), digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja  
 $X1 \rightarrow Z = 0,431 \times 0,431 = 0,189 = 19\%$
2. Pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Kerja  
 $X2 \rightarrow Z = 0,231 \times 0,231 = 0,053 = 5\%$
3. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas  
 $Z \rightarrow Y = 0,251 \times 0,251 = 0,063 = 6\%$

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE) Jonathan Sarwono (2007:46) menjelaskan bahwa untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE) digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas melalui Disiplin Kerja  
 $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,431) \times (0,251) = 0,099 = 10\%$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut adalah mediasi. Dari hasil tersebut diketahui nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung yaitu  $0,189 > 0,099$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat disebut sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain hipotesis ke empat yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan "Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas melalui Disiplin Kerja bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia.

2. Pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas melalui Motivasi Kerja  
 $X2 \rightarrow z \rightarrow Y2 = (0,231) \times (0,251) = 0,057 = 6\%$

Dari hasil tersebut diketahui nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung yaitu  $0,057 > 0,053$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat disebut sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain hipotesis ke Lima yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan "Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas melalui Disiplin Kerja bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia diterima.

### Pembahasan

Sesuai dengan rumusan masalah dalam judul penelitian ini yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening di bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia.

#### 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jalur Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar  $0,431 = 43,1\%$ . Dengan kata lain bahwa hipotesis ke-1 (satu) yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa "Motivasi Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Disiplin Kerja bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia" diterima atau terbukti. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada disiplin karyawan yang tinggi pula (Hakim, 2011). Tingkat kedisiplinan yang dapat menjelaskan suatu pekerjaan baik personal dan tim dapat diselesaikan sebagaimana hasil yang diharapkan (Gusti, 2012). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat penelitian terdahulu oleh Putu Nika (2015) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

## **2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jalur Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar  $0,231=23,1\%$ . Dengan kata lain bahwa hipotesis ke-2 yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa “Pengalaman Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Disiplin Kerja bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia” diterima atau terbukti. Sistem Pengalaman Kerja perusahaan akan mempengaruhi Motivasi Kerja seorang karyawan, dengan pemberian Pengalaman Kerja yang sesuai serta tepat waktu maka akan menjadikan karyawan giat dalam bekerja. Pengalaman yang baik pada karyawan agar disiplin dalam bekerja maka diperlukan adanya pengalaman kerja (Budiastuti, 2010). Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasi (Nur, 2012) Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Putu Nika (2015) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

## **3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jalur Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar  $0,241 = 24,1\%$ . Dengan kata lain bahwa hipotesis ke-3 yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia” diterima atau terbukti. Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mendorong pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan perusahaan tercapai. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan (Gitosudarmo dalam Sutrisno 2013:111). Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Ratnaningsih (2013) motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PT. Taspen Yogyakarta. Adanya motivasi kerja dalam diri karyawan akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Ketika motivasi kerja mereka meningkat maka Produktivitas Karyawan juga akan meningkat dan akan berdampak pada hasil kerja yang mereka peroleh. Dengan begitu suatu keberhasilan akan mudah untuk dicapai.

## **4) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jalur Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar  $0,311 = 31,1\%$ . Dengan kata lain bahwa hipotesis ke-4 yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa “Pengalaman Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia” diterima atau terbukti yang artinya banyaknya jumlah maupun mutu yang dihasilkan karyawan dikarenakan adanya pengalaman kerja. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang dicapai (Alwi, 2001:717). Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2007:113). Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja dapat bekerja lebih baik dari karyawan yang belum berpengalaman, hal tersebut dikarenakan karyawan yang berpengalaman telah belajar menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Dengan begitu karyawan telah memperoleh ilmu pengetahuan maupun keterampilan serta sikap dalam bekerja. Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Ratnaningsih (2013) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PT. Taspen Yogyakarta.

## **5) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jalur Disiplin Kerja

terhadap Produktivitas Karyawan sebesar  $0,251 = 25,1\%$ . Dengan kata lain bahwa hipotesis ke-5 yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia” diterima atau terbukti. Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas, agar produktivitas karyawan dapat terlaksana sesuai dengan harapan perusahaan maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin kerja sangat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini dikarenakan sikap dan perilaku seseorang tergantung pada kemauan dan kesediaan untuk bekerja giat dan memiliki tekad untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ruawu, Lengkong dan Mandey, 2015). Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya oleh Asoka (2016) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang.

#### **6) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Disiplin**

Diketahui nilai pengaruh pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung yaitu  $0,189 > 0,099$  sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja dapat disebut sebagai variabel mediasi. Diperoleh persamaan  $e_1 = 0,544$  Berdasarkan uji  $R^2$  diperoleh nilai  $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,297} = \sqrt{0,703} = 0,838 = 83,8\%$ . Dengan kata lain bahwa hipotesis ke-6 yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia” diterima atau terbukti. Variabel Disiplin Kerja mengakibatkan Motivasi Kerja mempengaruhi variabel Produktivitas Karyawan secara tidak langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Disiplin Kerja nilainya lebih besar dari pada nilai pengaruh secara langsung antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Asoka Mayasari (2015) terjadi pengaruh signifikan pengawasan terhadap produktivitas melalui disiplin pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang.

#### **7) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Disiplin Kerja**

Diketahui nilai pengaruh pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung yaitu  $0,057 > 0,053$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dapat disebut sebagai variabel mediasi. Diperoleh persamaan  $e_2 = 0,613$  Berdasarkan uji  $R^2$  diperoleh nilai  $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,144} = \sqrt{0,856} = 0,925 = 92,5\%$ . Dengan kata lain bahwa hipotesis ke-7 yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa “Pengalaman Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia” diterima atau terbukti. Disiplin Kerja dalam model penelitian ini memediasi pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia. Variabel Motivasi Kerja mengakibatkan variabel Pengalaman Kerja mempengaruhi variabel Produktivitas Karyawan secara tidak langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Disiplin Kerja nilainya lebih besar daripada nilai pengaruh secara langsung antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asoka Mayasari (2016) terjadi pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Sabda Jaya Prima Semarang.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai jawaban terhadap ke-7 (tujuh) persoalan dalam penelitian ini :

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
4. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
5. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
6. Produktivitas kerja Karyawan melalui disiplin kerja. Dengan kata lain bahwa variabel disiplin kerja terbukti memediasi pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel Produktivitas kerja Karyawan pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia
7. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui disiplin kerja Dengan kata lain bahwa variabel disiplin kerja terbukti memediasi pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel Produktivitas kerja Karyawan pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang didapat, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

### **Saran untuk perusahaan**

Secara praktis saran yang diberikan kepada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia adalah:

1. Motivasi kerja terhadap disiplin kerja yang ada pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia sudah bagus, untuk itu perusahaan harus tetap mempertahankan sistem atau cara mempengaruhi karyawan dengan baik karena motivasi yang tinggi akan berdampak pada disiplin karyawan yang tinggi pula.
2. Pengalaman Kerja terhadap produktivitas yang ada pada bagian Administrasi PT. Hopax Indonesia sudah bagus, hal ini terlihat dari jawaban responden pada pernyataan di variabel Pengalaman Kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang baik melalui kedisiplinan yang baik.
3. Hasil menunjukkan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan lebih dominan. Terlihat dari jawaban responden pada pernyataan di variabel motivasi kerja yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu bekerja dengan bersemangat dan sesuai prosedur agar menjadi karyawan berprestasi dan pada pernyataan divariabel pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas yaitu menguasai peralatan perusahaan dan dapat menyesuaikan pekerjaan tepat waktu mendapatkan jawaban lebih banyak. Maka motivasi kerja pada disiplin kerja dan pengalaman kerja pada produktivitas karyawan pada bagian administrasi PT. Hopax Indonesia sudah bagus, untuk itu perusahaan harus tetap mempertahankan

### **Saran penelitian selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana baru untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas kerja Karyawan dengan metode intervening karena belum banyak penelitian yang meneliti akan hal ini sebelumnya. Diharapkan kedepannya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi bahkan juga dasar pembentukan teori baru bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afin, Murtie, 2012, Menciptakan Sumber Daya Manusia Berkualitas, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ahmad, Djauzak, 2007, Peningkatan Mutu Pendidikan sebagai Sarana Pembangunan Bangsa, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Badriyah, Mia, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Bilson, Simamora, 2004, Panduan Riset Konsumen, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dessy, Putu, Nika Adnya, 2015, Pengaruh Komunikasi Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat, Jurnal Penelitian, Universitas Udayana Bali.
- Fathoni, Ahmad, 2006, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Gardjito, Aldo, Herlambang, 2014, Jurnal Administrasi Bisnis, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, Vol.13, No.1.
- Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gusti, Mesa Media, 2012, Pengaruh kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi, Jurnal Penelitian, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mayasari, Asoka, 2015, Pengaruh Pengawasan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Disiplin sebagai Variabel Intervening di PT. Sabda Jaya Prima Semarang, Jurnal Penelitian, Universitas Dian Nuswantoro.
- Nugroho, Agung, 2015, Jurnal Riset Manajemen, Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing, PT. Siantar Putra Mandiri, Vol. 4, No. 3.
- Ratnaningsih, Nuryani, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor cabang Yogyakarta, Jurnal Penelitian, Universitas Negeri Yogyakarta.

- Ratulangi, Riscy S, dan Supandi, 2016, Jurnal Emba, Pengaruh Pengalaman Kerja  
Kompetensi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.  
Hasirat Abadi Tendeand Manado, Vol. 4, No. 4, Hal : 322 – 334.
- Rivai, Veithhzal, dan Ella Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk  
Perusahaan Edisi kedua Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,  
Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan Judge, 2006, Perilaku Organisasi Edisi 12 Jilid I, Alih Bahasa  
Diana Angelica, Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwono, jonathan, 2006, Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, Graha Ilmu,  
Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2014, Produktivitas : Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Hadi, 2013, Analisa Butir untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala Rating, Andi  
Offeset, Yogyakarta.
- Syahyuti, 2010, Definisi Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena  
Pariwara, Jakarta.
- Tyas, Rima, Dwining, 2018, Jurnal Administrasi Bisnis, Pengaruh Disilin Kerja dan  
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 62, No. 1.