

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN GAJI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING (STUDI KASUS DI HOME INDUSTRI JASA MANDIRI WARU  
SIDOARJO)**

Sri Rahayu<sup>1</sup>

Debby Savira<sup>2</sup>

STIE Mahardhika Surabaya

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pengalaman kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan gaji karyawan sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Pengalaman kerja dan motivasi kerja melalui Gaji karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan di home industri Jasa Mandiri Waru Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 30 orang, sampel diambil dengan menggunakan teori Roscoe pada point pertama yang menggunakan sampel antara 30-500 orang sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaji karyawan sebesar 0,000 (2) Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Gaji karyawan sebesar 0,000 (3) Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000. (4) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,000. (5) Gaji karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,000. (6) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Gaji karyawan sebesar 6.191) (7) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Gaji karyawan sebesar -4.3588.

**Kata Kunci** : Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Gaji Karyawan.

---

**PENDAHULUAN**

Home industri merupakan tempat usaha dirumah, dimana tempat tinggal yang merangkap sebagai tempat usaha pula. Baik itu usaha barang atau jasa, kantor, dan perdagangannya juga. Home industri sendiri juga dapat berarti industri rumah tangga, karena termasuk dalam kategori usaha kecil yang dikelola keluarga. Home industri juga dapat dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonominya dipusatkan dirumah. Pengertian usaha kecil yang tercantum dalam UU No.9 Tahun 1995, menyebutkan bahwa usaha kecil ialah usaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp1.000.000.000.

Home industri memiliki beberapa karakteristik, salah satunya seperti : (1)

Jenis barang atau usaha yang diusahakan pada umumnya telah tetap atau tidak mudah berubah, kecuali ada pengembangan atau peningkatan produk dalam kualitas atau kuantitasnya. (2) Lokasi atau tempat usaha pada umumnya tidak berpindah-pindah, kecuali jika pemilik usaha berpindah tempat tinggal. (3) Pada umumnya telah melakukan pembukuan keuangan walaupun masih sederhana, dengan membedakan keuangan untuk perusahaan dengan keuangan pribadi atau keluarga, sudah membuat neraca usaha juga. (4) Tempat usaha pun harus sudah memiliki surat izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP. (5) Pemilik usaha pun setidaknya sudah mempunyai pengalaman dalam berwirausaha. (6) Sebagian keuntungan telah diakses ke perbankan dalam tujuan untuk keperluan permodalan. (7) Sebagian besar belum bisa membuat manajemen

usaha dengan baik seperti *bussines planning* pada umumnya.

Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas perusahaan harus meningkatkan kinerja pada setiap karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, pengalaman, kompensasi atau gaji, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor tersebut sangat berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan ada juga yang tidak (Wahyudi dalam Pangarso 2016: 147). Dalam penelitian, faktor pengalaman kerja dan motivasi kerja menjadi fokus faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemampuan karyawan dalam meningkatkan kreatifitas dan keahliannya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap sikap, hasil, dan kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menciptakan pertumbuhan suatu usaha. (Muliani & Suresmiathi 2015).

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja dikenal dengan sebutan motivasi kerja. Motivasi kerja dibutuhkan didalam organisasi sebagai indikator kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dapat memperlihatkan semangat kerja yang optimal bagi organisasi tersebut. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap serta nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dalam Marlioni:2015). Dengan motivasi kerja karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya sendiri supaya menghasilkan jasa dengan pengetahuan yang bisa bersaing di era pasar global.

Tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya untuk mencapai hasil maksimal suatu jasa atau barang yang berkualitas, akan tetapi perusahaan harus tetap memperhatikan kinerja dalam tujuan

tersebut. Kinerja menjadi faktor penentu bagi setiap individu dan organisasi tersebut dalam pencapaian hasil produk. Amstrong dan Baron (dalam Fahmi 2012:3) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi untuk kepuasan konsumen dan dapat memberikan kontribusi ekonomi. Untuk tujuan organisasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan akan terpenuhi apabila gaji karyawan sebagai unsur yang dipengaruhi terhadap kinerja karyawan dapat tercipta dengan sempurna. Membahas gaji karyawan tidak akan terlepas dari adanya faktor -faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam mendapatkan hak nya. Gaji karyawan merupakan pembayaran atas jasa-jasa atau kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan pada setiap bulannya. (Sujarweni, 2015: 127).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo yang merupakan perusahaan kecil rumahan yang menawarkan barang ataupun jasa untuk bahan dasar pembuatan sandal dan sepatu. Kebutuhan dan tujuan yang spesifik dari konsumen membuat setiap produk yang dikerjakan oleh home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo telah menyelesaikan banyak produk, berdasarkan kepercayaan konsumen reputasi home industri dikenal dapat diandalkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat permasalahan di atas, yaitu mengenai **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaji Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Home Industry Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo)”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai suatu kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dengan tepat dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional agar efektif dan efisien. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014: 12), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi dari beberapa segi seperti : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.”

### Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014:24), “Pengalaman kerja merupakan penguasaan dan pemahaman pengetahuan dan keterampilan oleh karyawan yang dapat diukur dari lama masa kerjanya, tingkat pengetahuan, pemahaman serta keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut.”

### Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan Malayu S.P (dalam Sutrisno, 2016), “Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja bagi seseorang karena setiap motivasi akan mempunyai tujuan tertentu untuk apa yang akan dicapainya.”

### Pengertian Kinerja Karyawan

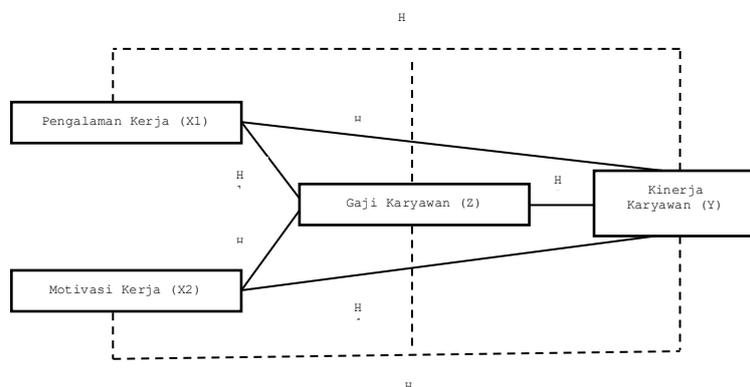
Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) “Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, serta kriteria yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

### Pengertian Gaji Karyawan

Menurut Sujarweni (2015: 127), “gaji merupakan pembayaran atas jasa-jasa yang telah dilakukan oleh karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan pada setiap bulannya.”

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

8. Pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaji karyawan (Z) di home industri Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo.
9. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaji karyawan (Z) di home industri Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo.
10. Pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di home Industri Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo.
11. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo.

12. Gaji karyawan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo.

13. Pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) dengan gaji karyawan (Z) sebagai variabel

intervening di home industri Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo.

14. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) dengan gaji karyawan (Z) sebagai variabel

intervening di home industri Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Roscoe dalam buku (Sugiyono, (2016:133) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel yang dapat digunakan untuk penelitian, diantaranya seperti berikut :

5. Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500.

6. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri- swasta, dan lain- lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

7. Bila pada penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel yang diambil minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel pada

penelitiannya ada 5 (*independent + dependent*), maka jumlah anggota sampelnya adalah  $10 \times 5 = 50$ .

8. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing- masing antara 10 sampai dengan 20.

Mengacu pada saran- saran Roscoe, maka dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan poin yang pertama yaitu jumlah anggota sampel antara 30 sampai 500. Maka dalam penelitian ini menggunakan 30 responden atau mengambil sampel dari jumlah keseluruhan populasi karyawan di home industri Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo.

### Definisi Operasional Variabel dan Identifikasi

Variabel penelitian yaitu suatu atribut atau sifat ataupun nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono (2016:64). Dalam penelitian ini ada 3 variabel yang digunakan yaitu variabel *independen*, variabel *dependen* dan variabel *intervening*.

### Uji Measurement Model

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:168) instrumen yang valid berarti menggunakan alat ukur untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur

apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kebenaran suatu instrumen. Kuesioner (angket) dapat dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel. Pada penelitian ini untuk mengukur uji validitas nya akan dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikan dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka item variabel disimpulkan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:168) instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama pula. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas hanya dilakukan terhadap 30 responden dengan ketentuan jika nilai Alpha melebihi 0,60 maka pertanyaan variabel tersebut dianggap *reliabel* dan sebaliknya (Ghozali, 2011:48).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:92) menjelaskan bahwa selain uji klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas adapun uji asumsi klasik yang lainnya yaitu uji normalitas. Tujuan dari uji normalitas pada penelitian ini adalah untuk menguji apakah antara variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), kinerja karyawan ( $Y$ ) dan gaji karyawan ( $Z$ ) berdistribusi normal atau tidak.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan antara

*variance* dari *residual* suatu penelitian ke penelitian lainnya. Tujuan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi yang telah didapat pada variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ), serta variabel bebas (*independent variabel*) yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) telah terjadi heteroskedastisitas atau tidak.

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:13) pengujian multikolinieritas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (*independent variabel*) yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

### Koefisien Determinan

Menurut Sugiyono (2014:257) Koefisien determinan dapat disebut sebagai koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada *table summary* dan tertulis *R square*. Besarnya *R square* berkisar antara 0 sampai 1, yang memiliki arti jika semakin kecil besarnya *R square* maka hubungan kedua variabel tersebut semakin lemah. Dan sebaliknya, jika nilai *R square* semakin mendekati 1 maka hubungan kedua variabel tersebut semakin.

#### 2.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut sugiyono (2013:70) Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis tentang hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hasil analisis jalur dari penelitian ini yaitu bahwa hasil dari pengaruh secara langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil dari pengaruh

tidak langsung diperoleh dengan mengalihkan koefisien (nilai beta) yang melewati atau melalui variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

### **Pegujian Hipotesis**

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan Uji T dan Uji F yang dapat diuraikan sebagai berikut

#### **Uji T (Uji Parsial)**

Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5%. Dari tabel 4.39 diketahui variabel Pengalaman Kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya “Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Gaji Karyawan.”

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5%. Dari tabel 4.39 diketahui variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Gaji Karyawan.”

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5%. Dari tabel 4.40 diketahui variabel Pengalaman Kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya “Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.”

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5%. Dari tabel 4.40 diketahui variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.”

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5%. Dari tabel 4.40 diketahui variabel Gaji Karyawan mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya “Gaji Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.”

#### **Uji Sobel**

Uji Sobel merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi (intervening). Uji Sobel variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaji Karyawan nilai Zhitung =  $1,2928 / 0,2088 = 6,191$  karena nilai tersebut lebih besar dari Ztabel 2,068 (merupakan nilai Ttabel dan dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %), maka variabel intervening (Gaji Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan. Sehingga total pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $1,358 + 1,292 = 2,65$ .

Uji Sobel variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaji Karyawan nilai Zhitung =  $0,548352 / 0,125802 = -4,3588$  karena nilai tersebut lebih besar dari Ztabel 2,068 (merupakan nilai Ztabel dan dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %), maka variabel intervening (Gaji Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan, karena angka Zhitung menunjukkan angka negatif maka Variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Gaji Karyawan. Sehingga total pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pengaruh

langsung + pengaruh tidak langsung = -  
 $0,576 + -0,548 = -1,124$ .

## 2.2 Pembahasan

Setelah melakukan analisis data maka pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Gaji Karyawan (Z). Berdasarkan uji T struktur sub 1 menghasilkan nilai T sebesar 13.049 dan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada home industri Jasa Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaji karyawan.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Gaji Karyawan (Z). Berdasarkan uji T struktur sub 1 menghasilkan nilai T sebesar -5,531 dan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada home industri Jasa Mandiri berpengaruh negatif signifikan terhadap gaji karyawan.
3. Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji T struktur sub 2 menghasilkan nilai T sebesar -4.475 dan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada home industri Jasa Mandiri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji T struktur sub 2 menghasilkan nilai T sebesar 11.061 dan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada home industri Jasa Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Gaji Karyawan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji T struktur sub 2 menghasilkan nilai T sebesar 8.763 dan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa gaji karyawan pada home industri Jasa Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Gaji Karyawan (Z) sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan perhitungan uji sobel menghasilkan Zhitung sebesar 6,191 atau lebih besar dari Ztabel 2,068. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pada home industri Jasa Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

karyawan melalui gaji karyawan sebagai variabel intervening.

7. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Gaji Karyawan (Z) sebagai Variabel Intervening. Berdasarkan perhitungan uji sobel menghasilkan Zhitung sebesar -4,3588 atau lebih kecil dari Ztabel 2,068. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada home industri Jasa Mandiri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui gaji karyawan sebagai variabel intervening.

### 2.3 Kesimpulan

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaji karyawan (Z) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo. Apabila pengalaman kerja lebih ditingkatkan, maka gaji karyawan akan ikut meningkat. Begitupun sebaliknya, jika pengalaman kerja menurun maka gaji karyawan ikut menurun.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap gaji karyawan (Z) di home industri Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo. Karena pada dasarnya motivasi kerja pada home industri Jasa Mandiri Waru Sidoarjo rendah dan berpengaruh negatif bagi gaji karyawan.
3. Pengalaman kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo. Karena pengalaman kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

4. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo, maka apabila Motivasi meningkat kinerja karyawan meningkat.
5. Gaji karyawan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo. Maka apabila gaji karyawan meningkat diikuti dengan kinerja karyawan yang juga meningkat.
6. Pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan gaji karyawan (Z) sebagai variabel intervening di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo.
7. Motivasi kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan gaji karyawan sebagai variabel intervening di home industri Jasa Mandiri.

### 2.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasar hasil motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hasil yang paling tinggi, maka pihak perusahaan

hendaknya mempertahankan dan meningkatkan agar motivasi kerja yang ada pada perusahaan tetap bisa meningkatkan kinerja mereka dan menghasilkan suatu hasil yang diinginkan dan pencapaian target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerjanya maka akan meningkatkan pula gaji yang karyawan terima dan bisa meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut.

2. Berdasar hasil motivasi kerja terhadap gaji karyawan berpengaruh negatif maka sebaiknya perusahaan menekankan dan memberi motivasi lebih agar dapat mempengaruhi gaji karyawannya.
3. Bagi pihak perusahaan alangkah baiknya meningkatkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawannya dengan menambah adanya pelatihan atau kursus khusus untuk bagian-bagian pekerjaan yang memerlukan pengalaman lebih baik lagi, dengan begitu karyawan bisa memperbaiki kinerjanya dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan sesuai dengan yang menjadi standar perusahaan.
4. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang serupa dengan menambahkan variabel-variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja dan lain sebagainya. Dengan begitu akan mengetahui apa yang perlu

ditingkatkan lagi untuk kemajuan perusahaan selanjutnya dan yang menjadi kebutuhan karyawannya. Dalam penelitian selanjutnya disarankan lebih menambah sampel yang diambil agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

## 2.5 Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins. (2015), *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke-8. Bandung : Alfabeta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.