

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD GLADIOL FLORIST KEDIRI

Siti Asmaul Chusna<sup>1</sup>, Bambang Agus Sumantri<sup>2</sup>, Suhardi<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[sitiasmaulchusna17@gmail.com](mailto:sitiasmaulchusna17@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 10/06/2022

Tanggal Revisi : 09/07/2022

Tanggal Diterima : 15/07/2022

### Abstract

*This research is backgrounded in UD Gladiol Florist Kediri, namely the performance of employees who are still considered lacking in terms of productivity. Conducted research with the aim of partial and simultaneous influence between work discipline, intrinsic motivation and work experience on employee performance at UD Gladiol Florist Kediri. The sample used was 30 employees with saturated sampling techniques. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS software for windows 16. The study partially proved the variables of work discipline with a value of Significance = 0.000 < 0.05, intrinsic motivation with a value of Significance = 0.000 < 0.05 and work experience with a value of Significance = 0.001 < 0.05 to employee performance at UD Gladiol Florist Kediri. From the results of the study, it is proven that work discipline, intrinsic motivation and work experience simultaneously have a significant effect with a significance value of 0.000 < 0.05 on employee performance at UD Gladiol Florist Kediri.*

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

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi pada UD Gladiol Florist Kediri yaitu adanya kinerja karyawan yang masih dinilai kurang dalam hal produktivitas. Dilakukan penelitian dengan tujuan pengaruh secara parsial maupun simultan antara disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri. Sampel yang digunakan yaitu 30 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows 16*. Pada penelitian membuktikan secara parsial variabel disiplin kerja dengan nilai Signifikansi = 0,000 < 0,05, motivasi intrinsik dengan nilai Signifikansi = 0,000 < 0,05 dan pengalaman kerja dengan nilai Signifikansi = 0,001 < 0,05 terhadap kinerja karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri. Dari hasil penelitian membuktikan disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan dengan nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 terhadap kinerja karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

UD Gladiol Florist Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jual beli produk/barang. Penelitian dilaksanakan pada UD Gladiol Florist Kediri yang terletak di Ruko Stadion Brawijaya Jalan Ahmad Yani blok M-2, Banjaran, Kota Kediri. Alasan memilih lokasi penelitian di UD Gladiol Florist adalah karena UD Gladiol Florist merupakan salah satu Toko Bunga terbesar dan terlengkap di Kota Kediri dan memiliki cabang juga di Tulungagung. Barang yang diperjual belikan adalah bunga. Ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya permasalahan di UD Gladiol Florist Kediri yaitu kurangnya efisien dalam menggunakan waktunya dalam bekerja dalam observasi tentang kedisiplinan. Karyawan diharapkan dapat bekerja secara efisien dan memaksimalkan waktu mereka dalam bekerja dan jangan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga kinerjanya semakin baik. Selain itu kurangnya motivasi kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi yang tinggi dikaitkan dengan kinerja yang baik. Sebaliknya motivasi yang rendah menyebabkan kinerja yang buruk. Beberapa karyawan melaporkan adanya penurunan kinerja dikarenakan terdapat karyawan baru yang kurang memiliki pengalaman bekerja di bidang bunga. Hal itu menyebabkan kelambatan kinerja antara karyawan baru dengan karyawan lama dalam mengolah pesanan. Karyawan lama yang berpengalaman lebih baik dalam hal

pengolahan pesanan. Dengan adanya permasalahan kedisiplinan kerja, motivasi, dan pengalaman kerja di UD Gladiol Florist tersebut menyebabkan kurangnya kinerja karyawan yang mengakibatkan turunnya produktivitas. Hal itu sangat disayangkan karena permintaan pesanan yang mulai tinggi namun produktivitas yang kurang.

Pengaruh disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di dasarkan pada hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Junaeri Eka (2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lalu pada penelitian juga menyatakan bahwa pengalaman bekerja berpengaruh *negative* terhadap kinerja karyawan. Penelitian diatas juga menyatakan bahwa *variable* lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dan pengetahuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja merupakan suatu karakter tertib dalam bekerja dan mampu menerima segala aturan yang diberikan oleh perusahaan dan ditujukan untuk karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang bagus dapat mempercepat dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang diinginkan oleh Perusahaan [1].

Motivasi intrinsik merupakan suatu motif yang menjadi aktif atau berfungsi dengan sendirinya tanpa memerlukan rangsangan dari luar, karena sudah ada dorongan dari setiap individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah suatu dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh Perusahaan [2].

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas dari suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja adalah riwayat pekerjaan atau suatu ukuran mengenai lama atau masa waktu seseorang bekerja Sebelumnya [3].

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [4].

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan menggunakan dua variabel yaitu, variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi intrinsik (X2) dan pengalaman kerja (X3) sebagai variabel bebas (independen) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Dalam proses penelitian ini lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah perusahaan UD Gladiol Florist Kediri yang berlokasi di Ruko Stadion Brawijaya Jalan Ahmad Yani blok M-2, Banjaran, Kota Kediri. Adapun alasan pengambilan lokasi dalam penelitian ini adalah, karena lokasi dan data yang dibutuhkan dapat diperoleh dengan mudah, dan juga terdapat permasalahan diperusahaan tersebut layak dijadikan obyek penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret hingga bulan Juni 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada UD Gladiol Florist Kediri sejumlah 30 karyawan. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh. Jadi penentuan jumlah sampel yang dipilih peneliti adalah seluruh karyawan UD Gladiol Florist Kediri yaitu 30 orang dengan pertimbangan semakin banyak sampel yang diambil maka akan semakin representative dan hasilnya akan dapat digeneralisasi.

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden tentang hal pribadinya atau hal-hal lain yang ingin diketahui. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi, dan studi Pustaka.

Dalam penelitian ini menggunakan Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan *r square*. Untuk uji dari penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas

serta asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas. Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini menggunakan Uji F dan Uji t.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

**Tabel 1. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – laki	26	87%
2	Perempuan	4	13%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas dari jumlah responden 30, responden laki laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Responden perempuan berjumlah 4 orang atau 13% sedangkan responden laki laki berjumlah 26 orang atau 87% dari keseluruhan responden.

**Tabel 2. Jumlah responden berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18 – 20	8	26,7,%
2	21 – 25	7	23,3%
3	> 25	15	50%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas dari jumlah responden 30, umur > 25 tahun lebih banyak dibandingkan dengan responden umur 18-20 dan 21-25 tahun. Responden umur 21-25 tahun berjumlah 7 orang atau 23,3%, responden umur 18-20 tahun berjumlah 8 orang atau 26,7% dan responden umur >25 tahun berjumlah 15 orang atau 50% dari keseluruhan responden.

**Tabel 3. Jumlah responden berdasarkan pekerjaan**

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1	Kepala Toko	1	3,3%
2	Admin	2	6,7%
3	Kasiir	1	3,3%
4	Operasional	26	86,7%
	Jumlah	30	100%

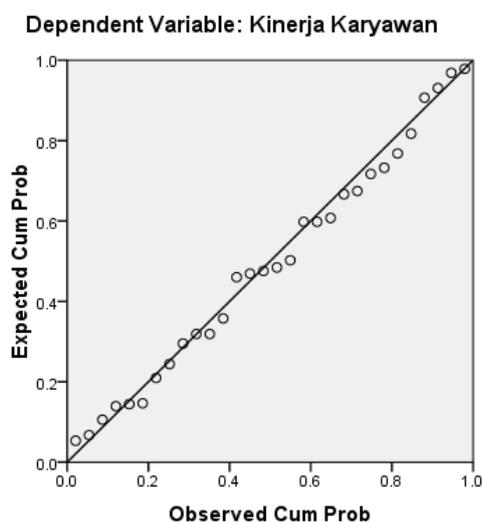
Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas dari jumlah responden 30, posisi pekerjaan operasional lebih banyak dibandingkan dengan responden kepala toko, admin dan kasir. Responden operasional berjumlah 26 orang atau 86,7% sedangkan responden kepala toko berjumlah 1 orang atau 3,3%, responden admin berjumlah 2 orang atau 6,7%, responden kasir berjumlah 1 orang atau 3,3%.

## Uji Normalitas

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: *software SPSS 16*

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	3.953	.608		6.506	.000	
Disiplin Kerja	.329	.082	.271	4.011	.000	.831 1.252
Motivasi Intrinsik	1.266	.089	1.136	14.255	.000	.854 1.262
Pengalaman Kerja	.236	.065	.134	3.650	.001	.862 1.160

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *software SPSS 16*

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai tolerance seluruh variabel diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Maka artinya bahwa data diatas tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Autokolerasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 <sup>a</sup>	.996	.995	.41498	1.829

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Motivasi Intrinsik, Pengalaman Kerja

Sumber: *software SPSS 16*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa  $du < d < 4-du$  yaitu  $1,650 < 1,829 < (4-1,650)$  yang artinya bahwa tidak terjadi autokolerasi pada penelitian.

## Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.020	.528		1.931	.064
Disiplin Kerja	.059	.060		1.001	.334
Motivasi Intrinsik	.071	.055		1.310	.209
Pengalaman Kerja	.004	.015		.056	.778

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: *software SPSS 16*

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai sig. Seluruh variabel > dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.953	.608		6.506	.000
Disiplin Kerja	.329	.082		.271	4.011
Motivasi Intrinsik	1.266	.089		1.136	14.255
Pengalaman Kerja	.236	.065		.134	3.650

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *software SPSS 16*

Bagian tabel 7 menampilkan persamaan regresi yang dapat dilihat pada kolom *unstandardized coefficients* bagian B. Dengan persamaan garisnya adalah:  $Y = 3,953 + 0,329 X_1 + 1,266 X_2 + 0,236 X_3$ .

Variabel X1 dengan koefisien regresi sebesar 0,329, variabel X2 dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,266 dan variabel X3 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,236.

## Uji R Square

Tabel 8. Hasil Uji R Square (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 <sup>a</sup>	.996	.995	.41498

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Motivasi Intrinsik, Pengalaman Kerja  
Sumber: *software SPSS 16*

Tabel 13 menampilkan:

R = 0,998 artinya koefisien korelasinya sebesar 0,998.

R Square = 0,996 menunjukkan angka koefisien determinasinya (R<sup>2</sup>).

Artinya variansi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja sebesar 99,8% dan sisanya 0,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## Pengujian Hipotesis

### Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1029.689	3	343,230	771.221	.000 <sup>a</sup>
Residual	4.477	26	.172		
Total	1034.167	29			

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Motivasi Intrinsik, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *software SPSS 16*

Bagian tabel 9 menampilkan hasil pengujian  $F_{hitung}$  sebesar 771.221 dengan Sig. = 0,000. Dikarenakan nilai Sig. kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang artinya disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.953	.608		6.506	.000
Disiplin Kerja	.329	.082	.271	4.011	.000
Motivasi Intrinsik	1.266	.089	1.136	14.255	.000
Pengalaman Kerja	.236	.065	.134	3.650	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *software SPSS 16*

Bagian tabel 10 menampilkan hasil pengujian t sebagai berikut:

1. Untuk variabel disiplin kerja ditemukan nilai  $B = 0,329$  dengan  $t = 4,011$  dan  $\text{Sig.} = 0,000$ . Dikarenakan nilai  $t_{\text{hitung}}$  yaitu 4,011 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  2,042 dan nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka variabel X1 disiplin kerja  $H_0$  ditolak yaitu tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri Kediri dan  $H_1$  diterima yaitu ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri Kediri. Yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk variabel motivasi intrinsik ditemukan nilai  $B = 1,266$  dengan  $t = 14,255$  dan  $\text{Sig.} = 0,000$ . Dikarenakan nilai  $t_{\text{hitung}}$  yaitu 14,255 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  2,042 dan nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka variabel X2 motivasi intrinsik  $H_0$  ditolak yaitu tidak ada pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri Kediri dan  $H_1$  diterima yaitu ada pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri Kediri. Yang berarti motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk variabel pengalaman kerja ditemukan nilai  $B = 0,236$  dengan  $t = 3,650$  dan  $\text{Sig.} = 0,001$ . Dikarenakan nilai  $t_{\text{hitung}}$  yaitu 3,650 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  2,042 dan nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka variabel X3 pengalaman kerja  $H_0$  ditolak yaitu tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri Kediri dan  $H_1$  diterima yaitu ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri Kediri. Yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi = 0,329 dengan  $t_{\text{hitung}} = 4,011 > t_{\text{tabel}} = 2,042$  dan Signifikansi =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi indikator dari disiplin kerja seperti taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hal itu penting untuk diperhatikan guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil dari pengujian hipotesis ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufik (2019) dan Rika (2017), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) variabel motivasi intrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi = 1,266 dengan  $t_{\text{hitung}} = 14,255 > t_{\text{tabel}} = 2,042$  dan Signifikansi =  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi indikator dari motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hal itu penting untuk diperhatikan guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil dari pengujian hipotesis ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fakhrian (2015) dan Rahayu (2019), membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi = 0,236 dengan  $t_{\text{hitung}} = 3,650 > t_{\text{tabel}} = 2,042$  dan Signifikansi =  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi indikator dari pengalaman kerja seperti lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan hal itu penting untuk diperhatikan guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil dari pengujian hipotesis ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspita (2018), membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ( $H_4$ ) variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi intrinsik ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri. Hal ini diunjukkan dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 771,221 dengan Signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pada hasil uji Koefisiensi Determinasi menunjukkan bahwa  $R^2$  sebesar

0,996. Artinya variabel disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 99,6% dan sisanya 0,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Variabel disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja dikatakan sangat berpengaruh karena nilai R2 lebih dari setengah faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taufik (2019), Rika (2017), Fakhrian (2015), Rahayu (2019) dan Puspita (2018), membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uji t yang diperoleh bahwa seecara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri. Hal ini juga memberikan arti bahwa disiplin kerja para karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel disiplin kerja saran dari peneliti sebaiknya pemilik UD Gladiol Florist untuk lebih meningkatkan standar peraturan dalam hal kedisiplinan kerja untuk setiap karyawan agar lebih meningkatkan efisien waktu dalam produktivitas. Hal itu tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uji t yang diperoleh bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri. Hal ini juga memberikan arti bahwa motivasi intrinsik para karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel motivasi intrinsik saran dari peneliti sebaiknya pemilik UD Gladiol Florist sering melakukan pendekatan pribadi terhadapsetiap karyawan agar terjalin hubungan yang lebih baik. Hal itu tentu akan meningkatkan motivasi bekerja karyawan dari dalam diri sendiri. Selain itu juga memberikan reward terhadap karyawan yang memliki kinerja lebih baik dari lainnya Berdasarkan uji t yang diperoleh bahwa seecara parsial pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri. Hal ini juga memberikan arti bahwa pengalaman kerja para karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel pengalaman kerja saran dari peneliti sebaiknya pemilik UD Gladiol Florist dalam mencari karyawan sebaiknya mencari karyawan yang sebelumnya sudah pernah bekerja dalam bidang *florist*. Pemilik juga harus sering melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan baru. Berdasarkan uji F yang diperoleh bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Gladiol Florist Kediri. Hal ini juga memberikan arti bahwa disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja para karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2017.
- [2] Suwatno, Priansa DJ. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta; 2017.
- [3] Foster B. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM Kanisius; 2017.
- [4] Mondy RW, Martocchio JJ. Human Resource Management, ed.14. Harlow: Pearson Education; 2017.