

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

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**SITI ASMAUL CHUSNA**

NPM : 19.1.02.02.0250

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2022**

Skripsi oleh:

**SITI ASMAUL CHUSNA**

NPM: 19.1.02.02.0250

Judul:

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

**Telah disetujui untuk diajukan Kepada**

Panitia Ujian / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 11 Juli 2022

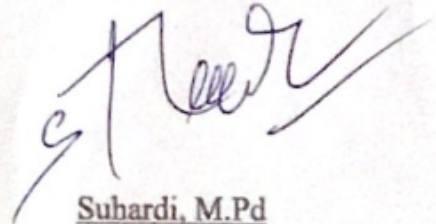
Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M.

NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Subardi, M.Pd

NIDN. 0701105804

Skripsi oleh:

**SITI ASMAUL CHUSNA**

NPM : 19.1.02.02.0250

Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri  
Pada tanggal : 22 Juli 2022

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, M.M

2. Penguji 1 : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak

3. Penguji 2 : Suhardi, M.Pd





Mengetahui,  
Dekan FEB

**Dr. Subagyo, M.M.**  
NIDN. 0710766601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Siti Asmaul Chusna  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 17 Juni 2000  
NPM : 19.1.02.02.0250  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2022  
Yang menyatakan,  
  
SITI ASMAUL CHUSNA  
NPM 19.1.02.02.0250

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”.

**(Qs.Al-Baqarah:216)**

“Believe in something bigger than yourself and find your purpose in life”.

**(Justin Bieber)**

“Pejuang skripsi itu bukan siapa yang paling pintar, tapi siapa yang paling berusaha. Prosesnya mungkin ga mudah tapi endingnya bikin ga berhenti bilang Alhamdulillah.”

**(me:)**

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

- Keluarga, terutama Bapak dan  
Alm.Ibuku tercinta
- Pacarku
- Teman-temanku
- Pembimbing skripsi
- Almamaterku

## ABSTRAK

**Siti Asmaul Chusna:** Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

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

Penelitian ini dilatar belakangi pada UD Gladiol Florist Kediri yaitu adanya kinerja karyawan yang masih dinilai kurang dalam hal produktifitas. 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 PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, berkah, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD GLADIOL FLORIST KEDIRI” dengan tepat waktu. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Si., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP.,M.M., selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
5. Suhardi, M.Pd selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
6. Bapakku dan Alm.Ibuku yang telah mendoakan dan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Pacarku Mas Renfro yang setia menemani bimbingan dan support systemku dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat dan teman-temanku Sigit, By, Dinda, Depa, Iqbal, Fajar, Mas Bay, Mas Fajar, Farozji, Nabila, Mocca, Fina, yang telah memberi semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
9. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun, guna kesempurnaan di masa mendatang dan pengembangan ilmu pengetahuan. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Kediri, 14 Juli 2022

**SITI ASMAUL CHUSNA**  
NPM: 19.1.02.02.0250



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II.....	11
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Teori .....	11
1. Disiplin Kerja.....	11
2. Motivasi Intrinsik.....	15
3. Pengalaman Kerja .....	17
4. Kinerja Karyawan .....	19
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Berpikir .....	28

1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
3.	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi intrinsik dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
D.	Kerangka Konseptual .....	31
E.	Hipotesis .....	32
BAB III .....		34
METODE PENELITIAN .....		34
A.	Variabel Penelitian .....	34
1.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	34
2.	Definisi Operasional Variabel .....	34
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	37
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
1.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
2.	Waktu Penelitian .....	38
D.	Populasi dan Sampel .....	39
1.	Populasi .....	39
2.	Sampel .....	39
E.	Instrumen Penelitian .....	40
1.	Pengembangan Instrumen .....	40
2.	Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	43
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	44
1.	Sumber Data .....	44
2.	Teknik Pengumpulan Data .....	45
G.	Teknik Analisis Data .....	47
1.	Analisis Deskriptif .....	47
2.	Analisis Kuantitatif .....	48
a.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
b.	Uji Hipotesis .....	49
BAB IV .....		51

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	51
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	51
1. Visi dan Misi.....	52
2. Struktural UD Gladiol Florist Kediri.....	52
3. Objek Penelitian.....	54
4. Deskripsi Responden .....	54
B. Deskripsi Data Variabel .....	56
1. Deskripsi data variable bebas .....	56
2. Deskripsi data variable terikat .....	64
C. Analisis Data .....	68
1. Hasil Analisis dan Interpretasi.....	68
2. Uji Asumsi Klasik.....	72
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	74
4. Uji R Square.....	75
D. Pengujian Hipotesis.....	76
1. Uji F .....	76
2. Uji t .....	76
E. Pembahasan.....	78
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
BAB V.....	81
SIMPULAN DAN SARAN .....	81
A. Simpulan .....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	84
Sumber Buku .....	84
Sumber Thesis .....	85

Sumber Skripsi .....	85
Sumber Jurnal.....	86
LAMPIRAN.....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian terdahulu.....	26
3.1 : Pengembangan Instrumen Penelitian.....	39
3.2 : Skor Skala Likert .....	42
4.1 : Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.....	52
4.2 : Jumlah responden berdasarkan usia.....	53
4.3 : Jumlah Responden berdasarkan pekerjaan .....	54
4.4 : Distribusi Frekuensi Variabel Pengaruh Disiplin Kerja .....	55
4.5 : Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Intrinsik.....	67
4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja.....	60
4.7 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	62
4.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	62
4.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik .....	67
4.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja .....	67
4.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	67
4.12 : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	68
4.13 : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Intrinsik .....	68
4.14 : Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja .....	69
4.15 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	69
4.16 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
4.17 : Hasil Uji Autokorelasi .....	71
4.18 : Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71
4.19 : Hasil Uji Linier Berganda.....	72
4.20 : Hasil Uji R Square .....	73
4.21 : Hasil Uji F.....	73
4.22 : Hasil Uji t.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	31
4.1 : Struktur Organisasi UD Gladiol Florist Kediri.....	50
4.2 : Hasil Uji Normalitas .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

Angket Kuesioner Penelitian.....	83
Tabulasi Data Penelitian .....	86
Hasil Pengolahan Data .....	93
Surat Pengantar/Ijin Penelitian.....	101
Berita acara bimbingan .....	102

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pentingnya penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan jarang dimanfaatkan dengan baik karena umumnya perusahaan tidak memahami bagaimana caranya melakukan penilaian kinerja karyawan dengan banar. Padahal kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Sering kali ditemukan banyak kasus dimana karyawan dituntut untuk bisa maksimal saat bekerja, namun perusahaan tidak mendukung atau memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja mereka. Faktor tersebut seperti disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja ([greatdayhr.com](http://greatdayhr.com)).

Pengaruh disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di dasarkan pada hasil penelitian Taufik (2019), Rahayu (2019), Ria (2018) dan Bambang (2021) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi intrinsik dan pengalaman bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Junaeri Eka (2020) menyatakan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lalu pada penelitian Andriyan (2018) juga menyatakan bahwa pengalaman bekerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian diatas juga menyatakan bahwa variabel lain seperti kompensasi,



lingkungan kerja dan pengetahuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam 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 (Sutrisno, 2017).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tentang disiplin kerja, menurut pendapat pribadi disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap peraturan yang terdapat dalam suatu perusahaan, tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

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 (Suwatno, 2017).

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tentang motivasi intrinsik, menurut pendapat pribadi motivasi intrinsik adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seorang yang biasanya timbul karena harapan, tujuan, dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.

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 (Foster, 2017).

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tentang pengalaman kerja, menurut pendapat pribadi pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan seta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat

diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kinerja karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu atau sebuah kelompok dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif atau kuantitatif yang sepadan dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki tanpa melanggar hukum, moralitas, maupun etika (Moeheriono, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas tentang kinerja karyawan, menurut peneliti kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualiatas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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 produktifitas. Hal itu sangat disayangkan karena permintaan yang mulai tinggi namun produktifitas yang kurang.

Ditengah banyaknya bisnis buket di Indonesia dengan berbagai macam jenis buket seperti bunga segar, coklat, boneka hingga uang, buket bunga segar masih tetap diburu oleh berbagai golongan dari anak muda sampai perusahaan. Meskipun bunga seperti mawar segar saat ini sulit lantaran cuaca hujan yang membuat bunga mawar tumbuh tidak sempurna. Namun buket bunga segar masih dicari masyarakat Indonesia apalagi pada saat perayaan seperti hari *Valentine*. Berdasarkan [cotsworldplastic.com](http://cotsworldplastic.com) di Jawa Timur pusat produksi *cut flower* dan tanaman hias terletak di Batu dan Pujon karena terletak di ketinggian 1000 hingga 1300 meter di atas permukaan laut. Hal itu menjadi keuntungan bagi Pengusaha buket bunga segar di Kota Kediri karena lokasi Batu dengan Kediri tidak terlalu jauh. Sebagian besar petani di Batu dan Pujon

menggunakan pola tanam campuran bunga dan sayur dengan rata-rata 0,5 hektar per petani (beritajatim.com, 2021).

Berdasarkan observasi pra penelitian, peneliti akan mengambil lokasi di UD Gladiol Florist. 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. Hasil dari survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan UD Gladiol Florist Kediri diperoleh informasi bahwa persoalan yang ada adalah mengenai disiplin kerja, motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan dan pengalaman kerja yang dimiliki. Oleh sebab itu, dengan adanya latar belakang di atas penulis ingin membuktikan benar tidaknya keberhasilan suatu organisasi karena Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD GLADIOL FLORIST KEDIRI”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah seperti kurangnya disiplin kerja pada karyawan UD. Gladiol Florist yang menyebabkan produksi pesanan dari konsumen sering mengalami keterlambatan. Lalu karyawan UD. Gladiol Florist kurang memiliki motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan yang diberikan. Serta banyaknya karyawan yang belum memiliki pengalaman bekerja di UD Gladiol Florist.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terjadi suatu pembiasan atau melebar dari pokok permasalahan. Adapun Batasan masalah yang akan diteliti lebih lanjut sebagai berikut :

1. Hanya meneliti mengenai Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap peraturan yang terdapat dalam suatu perusahaan, tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
2. Hanya meneliti mengenai Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seorang yang biasanya timbul karena harapan, tujuan, dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.
3. Hanya meneliti mengenai Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri. Pengalaman kerja adalah

tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

4. Hanya meneliti mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada UD Gladiol Florist Kediri. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti dapat menguraikan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri?
2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, permasalahan yang ditunjukkan pada penelitian untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Gladiol Florist Kediri, yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan dari Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Gladiol Florist Kediri.

### **F. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi yang menggunakannya. Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Perusahaan
    - 1) Memperbarui standar SOP
    - 2) Memberlakukan brifing setiap pagi
    - 3) Menggunakan karyawan minimal 80% berpengalaman kerja



b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu media dalam penerapan yang diperoleh selama menjalani pendidikan dan menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi pengembangan perusahaan dengan cara memberikan disiplin kerja, motivasi intrinsik, serta pengalaman kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian khususnya terkait disiplin kerja, motivasi intrinsik, serta pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN- Maliki Press.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah – Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Amirullah, Widayat. 2002. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: CV. Cahaya Press.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ferdinand, Augusty. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Foster, Bill. 2017. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Kansius.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. 2017. *Human Resource Management, ed.14*. Harlow: Pearson Education.

- Mudrajad Kuncoro. 2017. *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi keempat*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nawawi Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2017. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur. 2017. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Umam, Khotibul. 2017. *Perbankan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

### **Sumber Thesis**

- Taufik Hidayat. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Masters thesis, Universitas Pamulang. <http://eprints.unpam.ac.id/8260/>. Diakses pada 10 Januari 2021

### **Sumber Skripsi**

- Aristanti, Liya Eri. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali). Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Program Studi S1 Perbankan Syariah. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

### Sumber Jurnal

- Aritonang, Keke T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV . Juli 2005.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2.
- Gagne, M., Deci, E. L. 2005. "Self Determination Theory and Work Motivation". Journal of Organizational Behavior. Vol. 26.
- Harza Fakhrian Maulana, Djamhur Hamid dan Yuniadi Mayoan. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No. 1 Mei 2015. Diakses pada Tanggal 18 Februari Tahun 2021
- Kandou, Yunita Lidya et.al. 2017. Pengaruh Knowledge Mangement, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No.1.
- Lukito, Heri Puspito, Haryono, Andi Tri, dan Warso, M. Mukeri. 2017. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). Jurnal. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran. Semarang.
- Luthfia Wulandari, Bambang Agus Sumantri, Rony Kurniawan. 2021. Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Di "Jago Bahasa" Pare. Jurnal. UNP Kediri. Kediri
- R.S.Ratulangi., A.S.Soegoto. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2017.
- Rahayu Muhamad, Adolfina, Irvan Trang. 2019. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 731 – 740. Diakses pada tanggal 22 Februari Tahun 2021
- Ria Puspita. 2018. Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. MBR (Management and Business Review) Vol. 2. No. 1. Hal 62-70. Diakses pada tanggal 23 Februari Tahun 2021.

Rika Widayaningtyas. 2017., Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten). Diakses pada tanggal 10 Januari Tahun 2021