

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO, TBK.**

**Nenny Octarinie<sup>1)</sup>, Zubaidah<sup>2)</sup>, Pantani Dahlan<sup>3)</sup>, Bella Nabila<sup>4)</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Palembang

Nennyoctarinie82@gmail.com<sup>1)</sup>, zubaidahunpal@gmail.com<sup>2)</sup>, pantani@unpal.ac.id<sup>3)</sup>

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji berpengaruh secara simultan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 80 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji f, uji t serta uji dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh secara simultan dengan hasil regresi linear berganda dalam uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 159,674 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,72 sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja (X1) sebesar 5,849 Pengalaman Kerja (X2) sebesar 6,163 dan Gaji (X3) sebesar 7,310 lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  1,665 maka variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Gaji berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk., dan sebaiknya pimpinan PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk. dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga tujuan utama dari perusahaan bisa tercapai sempurna.

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

### **PENDAHULUAN**

PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk merupakan salah satu perusahaan Retail peralatan telekomunikasi selular terbesar yang terintegrasi di Indonesia. Perusahaan yang didirikan pada tahun 1996 ini terletak di beberapa Kota diseluruh Indonesia.. Dengan pengalaman yang dimiliki, perusahaan membentuk kekuatan kerja dan sangat termotivasi dalam memenuhi gaya hidup masyarakat produk. Dengan kondisi yang menguntungkan saat ini, perusahaan yakni untuk menghadapi persaingan yang kompetitif serta menghadapi tantangan di masa yang akan datang. PT. Erafone Artha

Retailindo adalah perusahaan yang terintegrasi dan selalu berusaha memberikan yang terbaik. Perusahaan menghormati setiap individu dan bertindak dengan integritas. Bagian terpenting dari menjadi perusahaan berbasis Retail yang terbaik dan terintegrasi dengan sumber daya yang berkesinambungan adalah menjunjung tinggi tanggung jawab perusahaan dan dapat berkomitmen untuk memupuk adanya kerjasama tim yang solid.

Pada PT. Erafone Artha Retailind, Tbk. permasalahan yang terjadi yaitu masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan,

masih banyaknya karyawan yang absen dalam bekerja dan sering ditemuinya karyawan yang berkeliaran saat jam kerja Pada PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk. permasalahan yang terjadi yaitu masih ada beberapa karyawan kewalahan menangani pekerjaan dalam perusahaan itu, sehingga tidak sempurna dalam pengerjaannya. Ada juga beberapa karyawan yang belum menguasai cara mengoperasikan alat-alat di dalam perusahaan tersebut.

Pada PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk. permasalahan yang terjadi yaitu masih ada karyawan yang gajinya dibawah UMK Pada PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk. yang terjadi yaitu kinerja karyawan kurang maksimal karena kinerja dalam tim yang kurang baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan dalam tim. Peningkatan Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji yang sesuai oleh perusahaan diharapkan dapat menambah kinerja yang baik, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja serta komitmen pada diri karyawan, untuk memajukan suatu perusahaan, PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk., diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Hasibuan, 2014). Sedangkan Menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Nitisemito, 2019).

### Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam (Khairuman et al., 2022), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Martoyo, 2015) .

Menurut Sutrisno dalam (Anggraini & Octarinie, 2022), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja

- lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Suwanto dalam (Anogara, 2010), Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Soekidjan, 2015).

Menurut Foster dalam (Wursanto, 2017), mengemukakan indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Lama waktu/Masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **Gaji**

Menurut Hasibuan, gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014). Menurut Widodo dalam (Handoko, 2013), gaji adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.

Menurut Hasibuan, indikator gaji sebagai berikut (Hasibuan, 2014):

- a. Upah  
Imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
- b. Insentif
- c. Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagimaka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
- c. Tunjangan  
Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam (Fane, 2021), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan perusahaan akan

tercapai. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Menurut Bangun dalam (Octarinie et al.,2023), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator yaitu :

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

### Hipotesis

- a. Bahwa Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk.
- b. Bahwa Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk.
- c. Bahwa diantara variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk

## METODELOGI PENELITIAN

### Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di seluruh PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk yang berada di Palembang. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo, sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu Tahun 2017 - 2021.

### Jenis dan Sumber Data

Dalam pengumpulan data yang melalui *field research* ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

#### a. Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada. Penggunaan data sekunder.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subjek penelitian yaitu populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk. yang berjumlah 80 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus berdasarkan pada ketentuan (Sugiyono, 2018). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 orang responden

### Definisi Operasional Variabel

Variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

### Disiplin Kerja (X1)

Indikator-indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

### Pengalaman Kerja (X2)

Indikator- indikator pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Lama waktu/Masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

### Gaji (X3)

Indikator- indikator gaji yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Upah
2. Intensif
3. Tunjangan

### Kinerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan

### Teknik Analisis

#### Pengujian Data

##### Uji Validitas

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keashihan sesuatu instrument (Arikunto, 2010:211). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang

diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016:348), reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang dapat menggambarkan sejauhmana variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian dapat mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) dari pengaruh variabel-variabel lain di luar model regresi dalam penelitian. Perhitungan uji koefisien determinasi dapat menggunakan aplikasi SPSS. Dari hasil perhitungan SPSS akan diperoleh *adjusted R Square* ( $R^2$ ). *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh nilai Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda maka dapat diketahui seberapa besar Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji merupakan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Pengalaman Kerja

- X3 = Gaji
- a = Konstanta
- b1, b2, b3 = Koefisien regresi
- e = Variabel Pengganggu

**Uji hipotesis Secara Simultan (Uji f)**

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (*independent variable*) secara gabungan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Sarwono, 2012:88).

**Uji hipotesis Secara Parsila (Uji t)**

Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial (Sarwono, 2012:91). Sehingga dalam penelitian ini Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing komponen dalam kinerja (Y) yaitu Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Tanggapan Responden**

**Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X1)**

Tanggapan karyawan tentang Disiplin Kerja (X1) pada PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk dapat disajikan pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Mean
1	Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	3,38
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	4,00
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati karyawan	3,60
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan	3,94
5	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu	3,58
<b>Mean</b>		<b>3,79</b>

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) dengan rata-rata skor sebesar 3,79. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa Disiplin Kerja diperusahaan sudah baik.

**Deskripsi Tanggapan Tentang Pengalaman Kerja (X2)**

Tanggapan karyawan tentang Pengalaman Kerja (X2) pada PT. ErafoneArtha Retailindo, Tbk dapat disajikan pada tabel 2 sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Tanggapan Karyawan Tentang Pengalaman Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Mean
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu	3,80
2	Saya selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja	3,81
3	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.	3,90
<b>Mean</b>		<b>3,84</b>

*Sumber : data primer diolah 2022*

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan rata-rata skor 3,84. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa penerapan Pengalaman diperusahaan sudah baik.

### **Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Gaji (X3)**

Tanggapan karyawan tentang Gaji (X3) pada PT. Erafone Artha Retailindo, Tbk dapat disajikan pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Tanggapan Karyawan Tentang Gaji (X3)**

No	Pernyataan	Mean
1	Gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	4,04
2	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja	4,36
3	Gaji yang cukup di atas UMK	3,93
<b>Mean</b>		<b>4,11</b>

*Sumber : data primer diolah 2022*

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Gaji (X3) dengan rata-rata skor 3. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa penerapan Gaji diperusahaan sudah baik.

### **Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja (Y)**

Tanggapan karyawan tentang Kinerja (Y) pada PT. Erafone ArthaRetailindo, Tbk dapat disajikan pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Mean
1	Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas	4,45
2	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	3,95
3	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	3,75
4	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	3,98
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	3,79
6	Karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan	3,86
<b>Mean</b>		<b>3,96</b>

*Sumber : data primer diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan rata-rata skor 3,96. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar karyawan sudah mempunyai kinerja yang baik sehingga perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan tetap terjaga.

## Analisis Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan dengan membandingkannya dengan r tabel didapat dengan menggunakan tabel r *product moment* yaitu menentukan  $n$  (sampel) =  $80-2 = 78$  dengan  $\text{sig. } \alpha = 0,05$  sehingga didapat r tabel sebesar 0,219. Ketentuannya apabila nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel / Indikator	Rhitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0.751	0.219	Valid
X1.2	0.867	0.219	Valid
X1.3	0.899	0.219	Valid
X1.4	0.779	0.219	Valid
X1.5	0.740	0.219	Valid
Pengalaman Kerja (X2)			
X2.1	0.698	0.219	Valid
X2.2	0.746	0.219	Valid
X2.3	0.811	0.219	Valid
Gaji (X3)			
X3.1	0.804	0.219	Valid
X3.2	0.823	0.219	Valid
X3.3	0.867	0.219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0.499	0.219	Valid
Y2	0.820	0.219	Valid
Y3	0.671	0.219	Valid
Y4	0.799	0.219	Valid
Y5	0.684	0.219	Valid
Y6	0.830	0.219	Valid

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Gaji (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.



### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kehandalan indikator atau kuesioner apabila digunakan kembali sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai alpha cronbach's variabel standar 0,6. Jika nilai alpha melebihi 0,6 maka indikator atau kesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.824	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0.614	Reliabel
Gaji (X3)	0.773	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.813	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Gaji (X3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar 0,6. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh-pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh hasil regresi sebagai berikut ini :

**Tabel 7**  
**Model Persamaan Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.890	1.060		.840	.404
	Disiplin kerja	.327	.056	.323	5.849	.000
	Pengalaman kerja	.598	.097	.326	6.163	.000
	Gaji	.796	.109	.448	7.310	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 0,890 + 0,327X1 + 0,598X2 + 0,796X3$$

Model tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) sebesar 0,890 memberi arti

- apabila variabel bebas Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji adalah konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah bernilai sebesar 0,890 satuan.
- b. Disiplin kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,327. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja makasemakin tinggi nilai kinerja karyawan.
  - c. Pengalaman kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,598. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai pengalaman kerja maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.
  - d. Gaji (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,796. Hal ini menandakan bahwa nilai koefisien variabel Gaji (X3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Gaji maka semakin tinggi nilai Kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel dibawah ini :

**Tabel 8**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.858	1.18999

a. Predictors: (Constant), GAJI, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer diolah 2022

Adapun nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,863 sebesar 86,3%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 86,3%, sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

**Uji Hipotesis**  
**Uji F (F-test)**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	678.329	3	226.110	159.674	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.621	76	1.416		
	Total	785.950	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAJI, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 159,674 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai F hitung (159,674) > Ftabel (2,72) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak H1 diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

**Uji t (t-test)**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji-t (parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.890	1.060		.840	.404
	Disiplin kerja	.327	.056	.323	5.849	.000
	Pengalaman kerja	.598	.097	.326	6.163	.000
	Gaji	.796	.109	.448	7.310	.000

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel Disiplin kerja sebesar 5,849 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai thitung (5,849) > dari ttabel (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel Pengalaman kerja (X2) sebesar 6,163 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai thitung (6,163) > dari ttabel (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Pengalaman kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja

karyawan (Y). Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel Gaji (X3) sebesar 7,310 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai thitung (7,310) > dari ttabel (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Gaji (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada uji hipotesis secara simultan, variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan pada uji hipotesis secara parsial, variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara sendiri-sendiri (parsial)

mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan semua variabel bebas Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus tetap mempertahankan Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji. Secara parsial, variabel bebas Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji berpengaruh sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel

terikat Kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan lagi Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji di perusahaan tersebut agar kinerja karyawan meningkat. Secara dominan, variabel Gaji mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan hendaknya mempertahankan dan meningkatkan Gaji agar karyawan lebih semangat lagi untuk bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, B., & Octarinie, N. (2022). Analisis Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja dan Tingkat Disiplin Kerja terhadap Kinerja Para Perangkat Desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin Analysis The Effect of Availability of Work Facilities and Level of Work Discipline on The Performance of Village Equipment in Babat Toman District, Musi Banyuasin Regency. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1). <http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb>
- Anogara, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Rieneka Cipta.
- Fane, S. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(2). [file:///C:/Users/Acer/Downloads/388-Article Text-768-1-10-20210913.pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/388-Article%20Text-768-1-10-20210913.pdf)
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khairuman, Nenny Octarinie, & Fane Sugeng Mianto. (2022). Analisis Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengaruh Kompensasi pada Kedisiplinan Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 328–336.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 6). BPFE.
- Nitisemito, A. . (2019). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11030>
- Soekidjan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. C.V Alfabeta.
- Wursanto. (2017). *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius.