Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Toko Murah Rejeki Semarang

by Ninda Natasya Risnawati
Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Toko Murah Rejeki Semarang

Ninda Natasya Risnawati
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmawangsa Jakarta

Ida Martini Ariani
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmawangsa Jakarta

Abstract. The purpose of this research is to determine the influence of discipline, work experience, and salary on the performance of Toko Murah Rejeki Semarang employees. The population in this study were 40 employees of the Rejeki Shop Semarang. This sample was determined using a saturated sampling technique. The number of samples used in this research was 40 employees. This research data analysis tool uses multiple linear regression. The research results show that work discipline has a positive effect on employee performance. This is shown by the t count value being greater than the t table, namely 2.032 > 1.688, with a significance value of 0.044 < 0.05 (significant). Work experience has a positive effect on employee performance. This is shown by the t count value being greater than the t table, namely 2.080 > 1.688, with a significance value of 0.042 < 0.05 (significant). Salary has a positive effect on employee performance. This is shown by the t count value being greater than the t table, namely 2.914 > 1.688, with a significance value equal to 0.006 < 0.05 (significant).

Keywords: Work Discipline, Work Experience, Salary, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tento pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan Toko Murah Rejeki Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan Toko Murah Rejeki Semarang. Penentuan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Alat analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2.032 > 1.688, dengan nilai signifikansi sebesar 0.044 < 0.05 (signifikan). Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2.080 > 1.688, dengan nilai signifikansi sebesar 0.042 < 0.05 (signifikan). Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2.914 > 1.688, dengan nilai signifikansi sebesar 0.006 < 0.05 (signifikan).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era modern ini persaingan antar perusahaan sangatlah ketat, tak hanya manusianya saja yang penting dalam perusahaan. Namun kinerja merupakan suatu hal yang complex yang perlu di perhatikan pula dalam perusahaan, dimana dengan adanya pekerja yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan progress perusahaan dengan baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Menurut Torang (2014:74) bahwa kinerja merupakan kuantitas dan kualitas dari hasil kerja seseeorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk melakukan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi.

1. Lama Waktu atau Masa Kerja,
2. Keterampilan yang dimiliki,
3. Penguasaan Terhadap pekerjaan

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedar saja.


Sedangkan masalah dalam pengalaman kerja adalah banyaknya pergantian karyawan yang lama dengan yang baru , sehingga mengakibatkan menurun nya tingkat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Misalnya di tahun 2022 banyak nya karyawan yang keluar masuk, mengakibatkan karyawan yang baru harus belajar dahulu tentang bahan material . selain itu karyawan baru yang masuk kebanyakkan belum berpengalaman di bidang bahan bangunan , jadi perlu adanya trening yang dilakukan oleh toko. kurangnya tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga menghambat jalan nya proses jual / beli pada toko.

Sedangkan masalah gaji merupakan hal yang krusial , dimana gaji yang di berikan berbeda beda karyawan baru yang belum berpengalaman atau baru lulus akan di berikan gaji yang standart kisaran Rp. 65.000/hari , sedangkan yang sudah berpengalaman kisaran Rp.75.000 – Rp.80.000/hari sesuai dengan lama kerja karyawan yang bekerja di toko menjadi salah satu permasalahan dalam penelitian ini.Selain faktor gaji, pengalaman kerja dan disiplin kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Bangunan Murah Rejeki. Berikut ini disajikan dalam tabel 1. tentang kondisi kedisiplinan karyawan Toko Bangunan Murah Rejeki selama kurun waktu 2023.

**Tabel 1. Data Kedisiplinan Karyawan Tb. Murah Rejeki Semarang Tahun 2023**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bulan</th>
<th>Jumlah Karyawan</th>
<th>Hari Kerja/ Bulan</th>
<th>Rata - Rata Tidak Hadir / Bulan (%)</th>
<th>Persentase Tidak Hadir / Bulan (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Sakit</td>
<td>Ijin</td>
</tr>
<tr>
<td>Januari</td>
<td>40</td>
<td>960</td>
<td>28</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>Februari</td>
<td>40</td>
<td>960</td>
<td>33</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>Maret</td>
<td>40</td>
<td>960</td>
<td>39</td>
<td>49</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Tb. Murah Rejeki Semarang

hari kerja yang sama setiap bulannya namun persentase ketidakhadiran meningkat. Kondisi ini menunjukkan terdapat permasalahan dengan kinerja karyawan.

Dari dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis memilih judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYA WAN TOKO MURAH REJEKI SEMARANG”

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja


Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2003):

1. Kehadiran tepat waktu
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
3. Menaati peraturan kerja
4. Menjalankan prosedur kerja
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai kemampuannya.

Menurut Foster dan Seeker (2001) ada beberapa dimensi dari pengalaman kerja, yaitu:

1. Masa kerja, jangka waktu dari seseorang yang telah dilalui selama melakukan pekerjaan. Lama waktu bekerja dapat menjadi gambaran pengalaman seseorang dalam menguasai bidang sesuai kompetensinya. Karyawan yang telah memiliki pengalaman
yang cukup tidak terlalu memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya masih minim.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dalam hal ini pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi yang lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan. Dari pengetahuan ini mencakup kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.


**Gaji**

Menurut Mardi (dalam Gumilar, 2018) menyatakan Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada karyawan.

Menurut Kurniaawati (dalam Gumilar, 2018), ada beberapa indikator gaji yaitu sebagai berikut:

1. Kelayakan Gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah 14 gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2. Motivasi Kerja Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

3. Kepuasan Kerja Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di harga dan dibutuhkan dalam perusahaan.

**Kinerja Karyawan**

Indikator Kinerja Robbins dalam Sopian dan Sangadji (2018:351) berpendapat ada 5
indikator dalam mengukur kinerja individu yaitu:
1. Kualitas Perspasi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta
kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah
unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan Waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan nya pekerjaan dalam
waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian
pekerjaan
4. Efektivitas Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi,
bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam
penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi
kerja dan komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai
komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif.
Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 40 karyawan Toko Murah Rejeki
Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah
technik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini
sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel adalah sensus,
dimana semua anggota populasi dijadik menjadi sampel. Sehingga sampel yang digunakan sama
dengan populasi yaitu 40 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan
dengan cara wawancara tak langsung, yaitu dengan menyampaikan kuesioner kepada
responden yang dijadikan sampel. Namun demikian untuk melengkapi data juga dilakukan
wawancara langsung kepada Toko Murah Rejeki Semarang. Analisis data menggunakan
analisis regresi berganda.
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Tanggapan Responden

1. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 2.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pernyataan</th>
<th>TS 1</th>
<th>KS 2</th>
<th>CS 3</th>
<th>S 4</th>
<th>SS 5</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Indeks</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditentukan</td>
<td>0</td>
<td>F</td>
<td>F</td>
<td>F</td>
<td>F</td>
<td>147</td>
<td>3.68</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya menyelenggarakan tugas yang di berikan atasan saya sesuai dengan ketentuan waktu yang di tetapkan</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>27</td>
<td>13</td>
<td>0</td>
<td>133</td>
<td>3.33</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya selalu mengikuti peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan toko</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>34</td>
<td>6</td>
<td>0</td>
<td>126</td>
<td>3.15</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya menjalankan prosedur yang ada di toko sesuai dengan pekerjaan saya</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>102</td>
<td>24</td>
<td>0</td>
<td>128</td>
<td>3.20</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya menggunakan peralatan kantor/fasilitas yang diberikan toko dengan baik dan benar sesuai fungsinya</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>32</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
<td>128</td>
<td>3.20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nilai Indeks Disiplin Kerja: 3.31

Sumber: Data primer diolah 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks disiplin kerja sebesar 3.31. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Toko Murah Rejeki Semarang dikategorikan cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditentukan, karyawan menyelesaikan tugas yang di berikan atasan cukup sesuai dengan ketentuan waktu yang di tetapkan, karyawan cukup mengikuti peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan toko, karyawan menjalankan prosedur yang ada di toko cukup sesuai dengan pekerjaan karyawan, serta karyawan menggunakan peralatan kantor/fasilitas yang diberikan toko dengan cukup baik dan cukup benar sesuai fungsinya.

2. Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja

Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 3.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pernyataan</th>
<th>TS 1</th>
<th>KS 2</th>
<th>CS 3</th>
<th>S 4</th>
<th>SS 5</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Indeks</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memenuhi saya dalam bekerja</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>12</td>
<td>23</td>
<td>4</td>
<td>150</td>
<td>3.75</td>
</tr>
<tr>
<td>Semakin lama karyawan bekerja akan meningkatkan pengalaman</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>14</td>
<td>20</td>
<td>5</td>
<td>149</td>
<td>3.73</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>14</td>
<td>22</td>
<td>2</td>
<td>144</td>
<td>3.60</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nilai Indeks Pengalaman Kerja: 3.69

Sumber: Data primer diolah 2023

3. Analisis Deskriptif Variabel Gaji

Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 4.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pernyataan</th>
<th>TS 1</th>
<th>KS 2</th>
<th>CS 3</th>
<th>S 4</th>
<th>SS 5</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Indeks</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Permatahan membekai gaji sesuai dengan usaha, kemampuan dan keterampilan saya</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>30</td>
<td>3</td>
<td>156</td>
<td>3,90</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya merasa senang karena</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>8</td>
<td>27</td>
<td>5</td>
<td>157</td>
<td>3,93</td>
</tr>
<tr>
<td>persisikan menepati janji untuk menaikan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>24</td>
<td>108</td>
<td>25</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>7</td>
<td>32</td>
<td>1</td>
<td>154</td>
<td>3,85</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nilai Indeks Gaji 3,89

Sumber: Data primer diolah 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks gaji sebesar 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan Toko Murah Rejeki Semarang dikategorikan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan usaha, kemampuan dan keterampilan karyawan, karyawan merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan, serta, karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan nilai indeks pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 5.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pernyataan</th>
<th>TS 1</th>
<th>KS 2</th>
<th>CS 3</th>
<th>S 4</th>
<th>SS 5</th>
<th>Jumlah</th>
<th>Indeks</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>9</td>
<td>26</td>
<td>4</td>
<td>153</td>
<td>3,83</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya bisa menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>10</td>
<td>108</td>
<td>20</td>
<td>160</td>
<td>4,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>13</td>
<td>22</td>
<td>5</td>
<td>152</td>
<td>3,80</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya dapat menggantikan waktu dengan efektif &amp; efisien</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>10</td>
<td>27</td>
<td>3</td>
<td>153</td>
<td>3,83</td>
</tr>
<tr>
<td>Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>12</td>
<td>18</td>
<td>10</td>
<td>158</td>
<td>3,05</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Nilai Indeks Kinerja Karyawan 3,88

Sumber: Data primer diolah 2023
Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks kinerja karyawan sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Toko Murah Rejeki Semarang dikategorikan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan bisa mengerjakan lebih dari satu pekerjaan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karyawan dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien, serta karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.

Analisis Data

Uji Instrumen

Uji instrument ini digunakan untuk menguji apakah kuesioner cukup valid atau reliabel dalam mengukur data. Uji instrument meliputi:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variabel, indikator</th>
<th>r hitung</th>
<th>r tabel</th>
<th>Keterangan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Disiplin kerja (X1)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>X1.1</td>
<td>0,657</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.2</td>
<td>0,573</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.3</td>
<td>0,543</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.4</td>
<td>0,616</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.5</td>
<td>0,422</td>
<td>0,320</td>
<td>Invalid</td>
</tr>
<tr>
<td>Pengalaman kerja (X2)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>X2.1</td>
<td>0,609</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X2.2</td>
<td>0,490</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X2.3</td>
<td>0,624</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>Gaji (X3)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>X3.1</td>
<td>0,702</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X3.2</td>
<td>0,734</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>X3.3</td>
<td>0,608</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>Kinerja karyawan (Y)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Y1</td>
<td>0,626</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>Y2</td>
<td>0,635</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>Y3</td>
<td>0,784</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>Y4</td>
<td>0,433</td>
<td>0,320</td>
<td>Valid</td>
</tr>
<tr>
<td>Y5</td>
<td>0,626</td>
<td>0,320</td>
<td>Invalid</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas sebagaimana tabel diatas variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, gaji dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua variabel, hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid untuk mengukur data.
2. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Variabel</th>
<th>Cronbach’s alpha</th>
<th>R standart</th>
<th>Keterangan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Disiplin kerja</td>
<td>0.768</td>
<td>0.70</td>
<td>Reliabel</td>
</tr>
<tr>
<td>Pengalaman kerja</td>
<td>0.767</td>
<td>0.70</td>
<td>Reliabel</td>
</tr>
<tr>
<td>Gaji</td>
<td>0.817</td>
<td>0.70</td>
<td>Reliabel</td>
</tr>
<tr>
<td>Kinerja karyawan</td>
<td>0.823</td>
<td>0.70</td>
<td>Reliabel</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil uji reliabilitas sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban dari responden adalah konsisten, hal ini dapat ditunjukan oleh cronbach’s alpha > 0,7.

Uji Kelayakan Model

Pengujian model ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Pengujian model meliputi:

1. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien Determinasi (adjusted R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Nilai koefisien determinasi disajikan pada tabel 8.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>R</th>
<th>R Square</th>
<th>Adjusted R Square</th>
<th>Std. Error of the Estimate</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>.752</td>
<td>.526</td>
<td>0.486</td>
<td>1.7549</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil pengujian menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,486 hal ini berarti bahwa perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 48,6% dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independent (disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji) sedangkan sebesar 51,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independen.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap dependen, kriteria pengujian F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai Sig. < α = 0,05

Hasil uji F variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, gaji, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>df</th>
<th>Mean square</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regression</td>
<td>122.771</td>
<td>3</td>
<td>40.924</td>
<td>13.293</td>
<td>.000*</td>
</tr>
<tr>
<td>Residual</td>
<td>110.829</td>
<td>39</td>
<td>3.079</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>233.600</td>
<td>42</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Data primer diolah 2023
Berdasarkan data Anova menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,293 > 2,92 (n-k-1 = 40-3-1 = 36), a = 0,05) dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05 (signifikan), dengan demikian model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Uji Hipotesis**

Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu uji signifikansi individuual (t test) yaitu untuk menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabel 10</th>
<th>Uji t</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Variabel</td>
<td>t</td>
</tr>
<tr>
<td>Disiplin kerja</td>
<td>2,032</td>
</tr>
<tr>
<td>Pengalaman kerja</td>
<td>2,080</td>
</tr>
<tr>
<td>Gaji</td>
<td>2,914</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan:

1. Pengujian hipotesis 1 (H1): Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
   
   $H_0: \beta_1=0$ : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
   
   $H_1: \beta_1>0$ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

   Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 2,032 > t_{table} = 1,688$ (df=n-k-1=40-3-1=36), dengan nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka $H_0$ tolak dan $H_1$ diterima sehingga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.


   $H_0: \beta_2=0$ : Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
   
   $H_2: \beta_2>0$ : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

   Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 2,080 > t_{table} = 1,688$ (df=n-k-1=40-3-1=36), dengan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka $H_0$ ditolak dan $H_2$ diterima sehingga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.


   $H_0: \beta_3=0$ : Gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
   
   $H_3: \beta_3>0$ : Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,914 > 1,688 (df=n-k-1=40-3-1=36), dengan nilai sig. sebesar 0,006 < 0,05 (signifikan). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima sehingga gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2011).

\[ Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \]

Dimana:

- \( Y \) = Kinerja karyawan
- \( X_3 \) = Gaji
- \( X_1 \) = Disiplin kerja
- \( \beta \) = Koefisien regresi
- \( X_2 \) = Pengalaman kerja
- \( e \) = Error

**Tabel 11**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Model</th>
<th>Unstandardized Coefficients</th>
<th>Standardized Coefficients</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>B</td>
<td>Std. Error</td>
<td>Beta</td>
<td>t</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>(Constant)</td>
<td>-565</td>
<td>3.871</td>
<td>-0.172</td>
<td>864</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X1</td>
<td>0.326</td>
<td>0.170</td>
<td>0.231</td>
<td>2.032</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X2</td>
<td>0.455</td>
<td>0.219</td>
<td>0.316</td>
<td>2.080</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X3</td>
<td>0.825</td>
<td>0.283</td>
<td>0.435</td>
<td>2.914</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: Data Primer diolah 2023

\[ Y = 0,231X_1 + 0,316X_2 + 0,435X_3 + e \]

1. Besarnya \( \beta_1 = 0.231 \) (bertanda positif) dengan signifikansi 0.044 artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Besarnya \( \beta_2 = 0.316 \) (bertanda positif) dengan signifikansi 0.042 artinya semakin banyak pengalaman kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Besarnya \( \beta_3 = 0.435 \) (bertanda positif) dengan signifikansi 0.006 artinya semakin layak gaji, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian yang telah di lakukan tentang pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan Toko Murah Rejeki Semarang maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

---

**Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen** - Vol. 2, No. 2 Mei 2024
1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,032 > 1,688 (df=n-k-1=40-3-1=36), dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 < 0,05 (signifikan).

2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,080 > 1,688 (df=n-k-1=40-3-1=36), dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 < 0,05 (signifikan).

3. Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,914 > 1,688 (df=n-k-1=40-3-1=36), dengan nilai sig. sebesar 0,006 < 0,05 (signifikan).

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka direkomendasikan kepada manajemen Toko Murah Rejeki Semarang Semarang untuk:

1. Meningkatkan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Mengingat pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

2. Implementasi Sistem Penghargaan Berbasis Kinerja: Gaji telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan sistem penghargaan berbasis kinerja. Dengan memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang mencapai atau melampaui target kinerja, perusahaan dapat memberikan insentif yang dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA


72 | Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen - Vol.2, No.2 Mei 2024
Sugiyono, 2013. Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Toko Murah Rejeki Semarang

ORIGINALITY REPORT

<table>
<thead>
<tr>
<th>SIMILARITY INDEX</th>
<th>INTERNET SOURCES</th>
<th>PUBLICATIONS</th>
<th>STUDENT PAPERS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>21%</td>
<td>5%</td>
<td>17%</td>
<td>7%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

PRIMARY SOURCES


3. Submitted to College of the Canyons

4. Senda Yunita Leatemia. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)", Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2018
<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Source</th>
<th>Title and Details</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>11</td>
<td>Internet Source</td>
<td>Savera Mahenina Juanita, Didik Subiyanto, Ignatius Soni Kurniawan. &quot;PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERIZINAN DAN PENANAMAN MODAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (DPPM DIY)&quot;, Journal Competency of Business, 2021</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Submitted to Pasundan University</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya</td>
<td>Bambang Riawan Eko. &quot;PENGGUNAAN HP ANTARA MASYARAKAT DESA PESISIR DAN MASYARAKAT DESA PEGUNUNGAN&quot;, Jurnal Komunika : Jurnal Komunikasi, Media dan Informatika, 2017</td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Name/Full Title</td>
<td>Details</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>----------------</td>
<td>---------</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Maria Sherin Mundung, Irvan Trang, Genita Lumintang. &quot;PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA DI MINAHASA&quot;, Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022</td>
<td>Publication</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta</td>
<td>Student Paper</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Submitted to Universitas Mercu Buana</td>
<td>Student Paper</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>E Ndrawati. &quot;Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pengrajin sepatu dan sandal</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>No</td>
<td>Author(s)</td>
<td>Title</td>
</tr>
<tr>
<td>----</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------</td>
<td>-------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Waluyo Waluyo.</td>
<td>&quot;PENGARUH PEMAHAMAN AGAMA, MOTIFASI MENDAPATKAN PROFIT DAN TINGKAT PENDIDIKAN KESADARAN SERTIFIKASI HALAL BAGI PRODUSEN MAKANAN DI KABUPATEN SLEMAN DAN BANTUL&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Udiyarti Muslianto, Elfie Mingkid, Grace Jane Waleleng.</td>
<td>&quot;IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBahan PENGHASILAN PEGAWAI DALAM MINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI LAPORAN KINERJA PADA BADAN&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Author(s)</td>
<td>Title</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>--------------------------------------------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Yudha Supriyatna</td>
<td>&quot;Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td></td>
<td>ejournal.undaris.ac.id</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Dewi Apriani, Teguh Budi Raharjo, Agnes Dwita Susilawati</td>
<td>&quot;PENGARUH TAX KNOWLEDGE DAN GENDER TERHADAP TAX COMPLIANCE WAJIB PAJAK PRIBADI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KOTA TEGAL&quot;, Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>Dwi Nila Andriani</td>
<td>&quot;Pengaruh modal, tenaga kerja, dan bahan baku terhadap hasil produksi (studi kasus pabrik sepatu PT. Kharisma Baru Indonesia)&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Author(s)</td>
<td>Title</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Mega Wati Mandacan, Harijanto Sabijono, Treesje Runtu</td>
<td>&quot;ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KAPABILITAS ANGGOTA DPRD TERHADAP PENGAWASAN KEUANGAN (APBD) DAERAH DI KABUPATEN MANOKWARI&quot;, GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>catapa.com</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>njl-admin.nihr.ac.uk</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Submitted to ppmsom</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>Submitted to Garden Grove Unified School District</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>Galih Novagiti Ekarahman, Hermin Endratno</td>
<td>&quot;PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV SURYA AGUNG MOTOR BANYUMAS&quot;, Media Ekonomi, 2017</td>
</tr>
<tr>
<td>Page</td>
<td>Reference</td>
<td>Title</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>---------------------------------------------------------------------------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>Ranny Sevtiandary. &quot;FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS AUDIT: STUDI PADA AUDITOR INSPEKTORAT PROVINSI BENGKULU&quot;, JURNAL FAIRNESS, 2021</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>jv.wikipedia.org</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>Waode Rima Pratiwi, Suharno Suharno, Dwi Wulan Titik Andari. &quot;Korelasi Kinerja Pegawai Terhadap Keberhasilan Pendaftaran Tanah Sistematik Lengkap (PTSL) Tahun 2017 (Studi Kasus di Kantor Pertanahan Kabupaten Semarang)&quot;, Tunas Agraria, 2019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>ocs.unud.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>Fadhli Azhari, Muhammad Nuryatno. &quot;PERAN OPINI AUDIT SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH PROFITABILITAS, UKURAN</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Author(s)</td>
<td>Title</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>-----------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>44</td>
<td>Trisca J.V Sinubu, Lenny Gannika, Andi Buanasari</td>
<td>&quot;HUBUNGAN PENGALAMAN KERJA PERAWAT DENGAN PERSPEKTIF KOLABORASI PERAWAT-DOKTER DI RSU GMIM PANCARAN KASIH&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>Umi Widyaningrum, Dedi Mulyadi, Santi Pertiwi Hari Sandi</td>
<td>&quot;Pengaruh Modal Usaha, Upah Tenaga Kerja, Dan Lama Usaha Terhadap Pendapatan Umkm Di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td></td>
<td><a href="http://lpmpriau.kemdikbud.go.id">lpmpriau.kemdikbud.go.id</a></td>
</tr>
<tr>
<td>47</td>
<td>Hadi Jatmiko, Syah Riza Octavy Sandy</td>
<td>&quot;Analisis Efektifitas dan Produktifitas Kerja Front Desk Agent dalam Meningkatkan Pelayanan Hotel di Jember&quot;</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Madiun.), Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

52. badanpenerbit.org
   Internet Source

53. www.owner.polgan.ac.id
   Internet Source


<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Title</th>
<th>Authors</th>
<th>Description</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>57</td>
<td>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA</td>
<td>Mega Mirasaputri Cahyanti</td>
<td>Jurnal Manajemen dan Profesional, 2021</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN PROBOLINGGO</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>KARYAWAN</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>PENGARUH PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN</td>
<td>Sri Sudiarti</td>
<td>Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2019</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(STUDI KASUS DI PT.RENTANG BUANA NIAGAMAKMUR TASIKMALAYA)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>Eksistensi dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Balai Harta Peninggalan</td>
<td>Taufik H. Simatupang</td>
<td>Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2018</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>di Indonesia</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>Submitted to Universitas Jember</td>
<td></td>
<td>Student Paper</td>
</tr>
<tr>
<td>FINAL GRADE</td>
<td>GENERAL COMMENTS</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------------</td>
<td>------------------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>/0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15