

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

Ninda Natasya Risnawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putra Semarang

Ida Martini Alriani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putra Semarang

**Abstract.** *The purpose of this research is to determine the influence of work 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 Cheap 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 tcount 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 tcount 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 tcount value being greater than the t table, namely  $2.914 > 1.688$ , with a sig value. equal to  $0.006 < 0.05$  (significant).*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang 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 sejumlah 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 sig. 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 seseorang 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.

Received April 19, 2024; Accepted Mei 10, 2024; Published Mei 31, 2024

\*Ninda Natasya Risnawati

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Pengalaman Kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Pengalaman kerja di definisikan oleh Manulang (2005:15), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para karyawan karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Handoko (2009:241) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dimensi untuk menentukan seseorang berpengalaman atau tidak sebagai berikut:

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 traning atau apabila traning itu perlu dilaksanakan adalah sekedar saja.

Tulus, (2011:140) “ Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan“. Selanjutnya menurut Moeheriono (2012:87) di dalam bukunya menjelaskan bahwa : “Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi untuk menerimanya. Dengan demikian, selain menerima gaji pokok yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan. Secara umum dapatlah dikatakan, bahwa komponen gaji yang diterima seseorang, pada umumnya terdiri atas : Gaji Pokok, Aneka tunjangan, aneka Potongan.

Toko Murah Rejeki merupakan toko bahan bangunan yang menjual aneka material bangunan baik secara ecer ataupun partai besar. Toko Murah Rejeki memiliki bentuk organisasi yaitu fungsional. Adapun masalah dalam disiplin kerja dimana adanya ketidaktaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku seperti jam masuk kerja pukul 07.30 – 16.30. Banyak sekali karyawan di tahun 2022 tingkat kedisiplinan karyawan menurun, dikarna kan banyak nya karyawan yang libur tanpa alasan ,dilihat dari persensi kehadiran banyak karyawan yang tidak taat pada aturan perusahaan.

Sedangkan masalah dalam pengalaman kerja adalahbanyaknya 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 kebanyakan 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**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja/ Bulan	Rata - Rata Tidak Hadir / Bulan (%)				Total Tidak Hadir/ Bulan	Persentase Tidak Hadir / Bulan (%)
			Sakit	Ijin	Alpha			
Januari	40	960	28	30	16	74	7,7%	
Februari	40	960	33	21	40	94	9,8%	
Maret	40	960	39	49	44	132	13,7%	

Sumber: Tb. Murah Rejeki Semarang

Berdasarkan tabel di atas merupakan data ketidakhadiran karyawan TB. Murah Rejeki Semarang periode Januari – Maret 2023. Diketahui dengan jumlah karyawan 40 orang, dengan jumlah hari kerja/bulan untuk 40 orang karyawan sejumlah 960 hari kerja. Jumlah

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 KARYAWAN TOKO MURAH REJEKI SEMARANG”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

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

### **Pengalaman Kerja**

Pengertian Pengalaman Kerja Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Martoyo yang dikutip Wirawan (2016:3) “Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. 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.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Karyawan perlu menguasai bidang kerja yang dijalani agar dalam melakukan pekerjaan terdapat kelancaran dan minim hambatan. Peralatan harus dikuasai oleh karyawan sebagai penunjang untuk membantu menyelesaikan pekerjaan mereka.

### **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 Kurniawati (dalam Gumilar, 2018), ada beberapa indikator gaji yaitu sebagai berikut :

1. Kelayakan Gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapakan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapakan 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 hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara dalam Sopiha dan Sangadji (2017) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. August W. Smith dikutip Suwatno dan Juni (2018,196) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Indikator Kinerja Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018;351) berpendapat ada 5 indikator dalam mengukur kinerja individu yaitu:

1. Kualitas Persepsi 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 diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan
4. Efektifitas Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan 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 teknik 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 dijadikan sampel. Sehingga sampel yang digunakan sama dengan populasinya 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

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja di Toko Murah Rejeki Semarang**

Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
	1	2	3	4	5		
	F	F	F	F	F		
Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditentukan	0	0	18	17	5	147	3,68
	0	0	54	68	25		
Saya menyelesaikan tugas yang di berikan atasan saya sesuai dengan ketentuan waktu yang di tetapkan	0	0	27	13	0	133	3,33
	0	0	81	52	0		
Saya selalu mengikuti peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan toko	0	0	34	6	0	126	3,15
	0	0	102	24	0		
Saya menjalankan prosedur yang ada di toko sesuai dengan pekerjaan saya	0	0	32	8	0	128	3,20
	0	0	96	32	0		
Saya menggunakan peralatan kantor/fasilitas yang diberikan toko dengan baik dan benar sesuai fungsinya	0	0	32	8	0	128	3,20
	0	0	96	32	0		
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 cukup 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.

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja di Toko Murah Rejeki Semarang**

Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
	1	2	3	4	5		
	F	F	F	F	F		
Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja	0	1	12	23	4	150	3,75
	0	2	36	92	20		
Semakin lama karyawan bekerja akan meningkatkan pengalaman	0	1	14	20	5	149	3,73
	0	2	42	80	25		
Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan	0	2	14	22	2	144	3,60
	0	4	42	88	10		
Nilai Indeks Pengalaman Kerja							3,69

Sumber: Data primer diolah 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai indeks pengalaman kerja sebesar 3,69. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan Toko Murah Rejeki Semarang dikategorikan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lama waktu karyawan bekerja di perusahaan ini memudahkan karyawan dalam bekerja, semakin lama karyawan bekerja akan meningkatkan pengalaman, karyawan mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Gaji

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

**Tabel 4.**  
**Tanggapan Responden Tentang Gaji di Toko Murah Rejeki Semarang**

Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
	1	2	3	4	5		
	F	F	F	F	F		
Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan usaha, kemampuan dan keterampilan saya	0	0	7	30	3	156	3,90
	0	0	21	120	15		
Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan	0	0	8	27	5	157	3,93
	0	0	24	108	25		
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	0	0	7	32	1	154	3,85
	0	0	21	128	5		
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 menaikkan 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.

**Tabel 5**  
**Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan di Toko Murah Rejeki Semarang**

Pernyataan	TS	KS	CS	S	SS	Jumlah	Indeks
	1	2	3	4	5		
	F	F	F	F	F		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0	1	9	26	4	153	3,83
	0	2	27	104	20		
Saya bisa mengerjakan lebih dari satu pekerjaan	0	1	4	29	6	160	4,00
	0	2	12	116	30		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	13	22	5	152	3,80
	0	0	39	88	25		
Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien	0	0	10	27	3	153	3,83
	0	0	30	108	15		
Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan	0	0	12	18	10	158	3,95
	0	0	36	72	50		
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:

**Tabel 6**  
**Uji Validitas**

Variabel, indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0,657	0,320	Valid
X1.2	0,573	0,320	Valid
X1.3	0,543	0,320	Valid
X1.4	0,616	0,320	Valid
X1.5	0,422	0,320	Valid
Pengalaman kerja (X <sub>2</sub> )			
X2.1	0,699	0,320	Valid
X2.2	0,490	0,320	Valid
X2.3	0,624	0,320	Valid
Gaji (X <sub>3</sub> )			
X3.1	0,702	0,320	Valid
X3.2	0,734	0,320	Valid
X3.3	0,608	0,320	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Y1	0,626	0,320	Valid
Y2	0,635	0,320	Valid
Y3	0,784	0,320	Valid
Y4	0,433	0,320	Valid
Y5	0,626	0,320	Valid

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:

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	R standart	Keterangan
Disiplin kerja	0,768	0,70	Reliabel
Pengalaman kerja	0,767	0,70	Reliabel
Gaji	0,817	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan	0,823	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil uji reliabilitas sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban dari responden adalah konsisten, hal ini dapat ditunjukkan 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 R<sup>2</sup>*)

Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Nilai koefisien determinasi disajikan pada tabel 8.

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.486	1.75459

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. <  $\alpha$  = 0,05

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

**Tabel 9**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig.
1. Regression	122.771	3	40.924	13.293	.000 <sup>b</sup>
Residual	110.829	36	3.079		
Total	233.600	39			

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan data Anova menunjukkan nilai F hitung sebesar  $13,293 > 2,92$  ( $n-k-1 = 40-3-1 = 36$ ),  $\alpha = 0,05$ ) dengan angka signifikan  $0,000 < 0,05$  (signifikan), dengan demikian model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### Uji Hipotesis

Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu uji signifikansi individual (*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:

**Tabel 10**  
**Uji t**

Variabel	t	Sig
Disiplin kerja	2,032	0,044
Pengalaman kerja	2,080	0,042
Gaji	2,914	0,006

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan:

1. Pengujian hipotesis 1 ( $H_1$ ): 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  $2,032 > 1,688$  ( $df = n-k-1 = 40-3-1 = 36$ ), 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.

2. Pengujian hipotesis 2 ( $H_2$ ): Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_0: \beta_2 = 0$  : 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  $2,080 > 1,688$  ( $df = n-k-1 = 40-3-1 = 36$ ), 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.

3. Pengujian hipotesis 3 ( $H_3$ ): Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_0: \beta_3 = 0$  : 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  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  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 regresie

$X_2$  = Pengalaman kerja

$e$  = Error

**Tabel 11**  
**Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.665	3.871		-.172	.864
X1	.326	.170	.231	2.032	.044
X2	.455	.219	.316	2.080	.042
X3	.825	.283	.435	2.914	.006

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 :

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.
3. Perkuat Kebijakan Disiplin Kerja: Menyadari bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu memperkuat kebijakan disiplin kerja. Hal ini dapat mencakup penyusunan pedoman perilaku yang jelas, pelatihan mengenai pentingnya disiplin, dan penerapan sanksi yang konsisten untuk pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terdisiplin, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Leonardo.(2017),pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan toko roti muntjul Klaten Jawa Tengah.
- Agus Tulus,2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan. Mahasiswa Edisi Kelima.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Alex S, Nitisemito, 2002, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ardika Sulaeman. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap. Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang,. Trikonomika Volume 13
- Depdiknas. 2005. Pembinaan Profesionalisme Tenaga pengajar (Pengembangan Profesionalisme Guru). Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama Depdiknas.
- Foster, Bill, dan Karen R.Seeker, (2001). Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Penerjemah : Ramlan, PPM, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gumilar R, Muhammad Akbar. 2018. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infomedia Nusantara Di Bandung. Universitas Pasundan. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2002. Manajemen Personalialia. Edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Manullang. 2005. Manajemen Sumber Daya. Manusia. Alih Bahasa Manullang. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Muamarizal, Said., Samir., dan Marzolina. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM FEKON*, 2(1), hal.1-21.
- Ratnasari, D. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Kediri. *Universitas Nusantara Kediri*.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018).Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta