



PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRUKSI PADA PT. DECO KREASINDO UTAMA PADA PROYEK CITY DELI MEDAN (PCDM)

The Influence of Work Discipline, Work Experience and Salary on the Performance of Construction Employees at PT. Deco Kreasindo Utama on the City Deli Medan (PCDM) Project

Natasia Susantina Saragih¹, Tika Nirmala Sari²

^{1,2}Prodi Manajemen, Universitas Potensi Utama, K.L Yos Sudarso KM 6,5 No. 34 - Medan

^{1,2}Dosen Prodi Manajemen, Universitas Potensi Utama, K.L Yos Sudarso KM 6,5 No. 34 - Medan
natiasasaragih13@gmail.com¹, tika_nurmala@potensi-utama.ac.id²

ABSTRAK

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deco Kreasindo Utama Pada Proyek City Deli Medan (PCDM). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan kuesioner. Jumlah sampel yang diambil dari PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) adalah sebanyak 52 orang responden, dengan menggunakan Teknik penarikan sampel secara jenuh. Model yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan diolah menggunakan SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Namun hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Sedangkan berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Gaji bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan dapat diketahui bahwa Adjusted R Square, 0,725 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji . Sedangkan sisanya 100% - 72,5% = 27,5% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan, dan gaya kepemimpinan dan lain-lain.

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

ABSTRACT

The results of this research aim to determine the influence of work discipline, work experience and salary on employee performance at PT. Deco Kreasindo Utama on the City Deli Medan (PCDM) Project. This research method uses quantitative methods with the data collection techniques used in this research are interviews, observation and questionnaires. The number of samples taken from PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) consisted of 52 respondents, using a saturated sampling technique. The model used is Multiple Linear Regression and processed using SPSS 22. Based on the results of this research, it shows that Work Discipline,





Work Experience has a partially positive and significant effect on employee performance at PT Deco Kreasindo Utama on the Podomoro City Deli Medan (PCDM) Project. However, the results of this research also show that salary does not have a positive and partially significant effect on employee performance at PT Deco Kreasindo Utama on the Podomoro City Deli Medan (PCDM) Project. Meanwhile, based on the research results, it can be concluded that work discipline, work experience and salary together (simultaneously) have a positive effect on employee performance. And it can be seen that the Adjusted R Square, 0.725, can be called the coefficient of determination, which in this case means that 72.5% of employee performance can be obtained and explained by Work Discipline, Work Experience and Salary. While the remaining 100% - 72.5% = 27.5% is explained by other factors or variables outside the model, such as the environment, and leadership style, etc.

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

1. PENDAHULUAN

Secara umum konsep personalia adalah orang yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik dalam lembaga maupun dalam perusahaan, berperan sebagai sumber daya yang harus dilatih dan dikembangkan keterampilannya, Hasibuan (2019). “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu ilmu dan seni membenahi relationship manusia dan tugas tenaga kerja untuk berpartisipasi secara efektif dan efisien pada pendapatan tujuan badan, karyawan, dan masyarakat”.

PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) merupakan kontraktor yang bergerak dibidang konstruksi bangunan disalah satu Proyek Podomoro City Deli Medan yang terlatak di Jl, Guru Patimpus Medan Sumatra Utara. Dalam perkerjaan konstruksi Apertemen ini memfokus dalam mengerjakan seperti pintu, kusen, dan jendela, dan PT. Deco Kreasindo Utama juga telah tersebar ke berbagai daerah diIndonesia, seperti Jakarta, Medan, Padang, Banda Aceh, Sibolga, bahkan ke Mancanegara telah di Export.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang berkualitas dan bermutu tinggi berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan sesuai standar yang telah ditetapkan. (Lilyana, 2021) kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja yang dicapainya dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada waktu tertentu. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas

No	Tahun	Total Unit STR	Jumlah	Keterangan
1	2018	250	9	Cat belang
2	2019	301	8	Celah
3	2020	202	8	Sompel
4	2021	315	6	Meleleh
5	2022	137	8	Seret/renggang





Tabel 1.1

**Kasus Hasil Kinerja Karyawan
Dalam 5 tahun terakhir**

Sumber : PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

Pada tabel 1.1 diatas Permasalahan dalam 5 tahun terakhir setelah diceklis secara bersama antara pihak kontrak di PT. Deco Kreasindo Utama dan Pengelola Apartemen podomoro city deli medan dan hasil kinerja karyawan yang ditemukan dilapangan masih kurang maksimal seperti (cat belang, cat meleleh, retak, renggang) dengan total komplain sebanyak 39 unit dari 1205 yang di ceklis secara Bersama. Dimana pada tahun 2018 total unit yang dikerjakan sebanyak 250 unit dengan jumlah hasil complain sebanyak 9 dengan keterangan cat belang, pada tahun 2019 total unit yang dikerjakan sebanyak 301 dengan hasil complain sebanyak 8 dengan keterangan hasil complain yaitu celah, pada tahun 2020 sebanyak 202 unit dengan jumlah hasil complain sebanyak 8 dengan keterangan hasil komplain yaitu sompel, pada tahun 2021 sebanyak 315 unit dengan hasil komplain menurun sebanyak 6 dengan keterangan hasil komplain yaitu cat meleleh, dan pada tahun 2022 hasil unit yang dikerjakan sebanyak 137 dengan hasil komplain 8 dengan keterangan cat seret/renggang. Dan hal tersebut di sebabkan ada team atau anggota karyawan yang masih belum disiplin saat bekerja dan masih ada beberapa anggota karyawan yang masih kurang berpengalaman dalam bidangnya, dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya masalah tersebut PT. Deco Kreasindo Utama perlu malakukan pengawasan agar hasil kinerja karyawan bisa dimaksimalkan dengan baik.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mengikuti semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Karyono (2021), disiplin pada dasarnya mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tujuan Disiplin Kerja Memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan kerja yang berlaku serta peraturan dan kebijakan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankan instruksi dari manajemen dengan baik. Menurut Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, etika bekerja.

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan peningkatan kemampuan untuk berperilaku baik melalui pelatihan baik formal maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses pengarahan seseorang kepada pola perilaku yang lebih tinggi. Menurut Sabirin (2020) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan yang diketahui dan dikuasai oleh seorang pegawai sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan di masa lampau selama kurun waktu tertentu. Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Sasongko (2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu: Lama waktu atau masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu pemimpin / mandor PT. Deco Kreasindo Utama mengenai pengalaman kerja, Sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya terlebih





untuk karyawan yang masih baru bekerja. hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dan lamanya pengalaman kerja yang dimiliki akan mempengaruhi hasil pekerjaan . Berdasarkan pengalaman yang dimiliki tentu saja mempengaruhi gaji karena karyawan yang masih baru bekerja masih ada yang melakukan kesalahan sehingga selalu mendapat potongan.

Gaji juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena pada akhirnya di tempat kerja, seorang karyawan pasti mengharapkan imbalan atas pengorbanannya, baik berupa pekerjaan, pelayanan, prestasi, biaya dan kesulitan. Menurut Mardi Gumilarissa (2018), gaji adalah suatu cara pembayaran atau hak yang diberikan kepada pegawai suatu perusahaan atau instansi. Menurut Kurniawati (dalam Gumilar, 2018), ada beberapa indikator gaji yaitu sebagai berikut: Kelayakan Gaji, Motivasi , Kepuasan Kerja .

Sedangkan permasalahan yang terdapat pada Tabel 1.4 PT. Deco Kreasindo Utama adalah masih terdapat sisa gaji yang tidak terbayar setiap bulannya terlihat dari tabel di atas, dengan potongan setiap karyawan berbeda-beda, maka dengan demikian dengan adanya sisa gaji yang belum terbayar setiap bulannya, maka semangat kerja atau motivasi karyawan saat bekerja akan mengalami tidak keseriusan dalam bekerja. Untuk sisa gaji yang belum terbayar setiap bulan di sebabkan karena kurang maksimalnya hasil yang dikerjakan para pekerja atau masih adanya kesalahan yang dilakukan para pegawai dan gaji tersebut akan diserahkan Kembali Ketika para pegawai atau pekerja menyelesaikan tugasnya dengan baik dan maksimal. Maka demikian PT. Deco Kreasindo Utama akan bertanggung jawab dengan hal tersebut supaya pekerjaan di lapangan bisa di selesaikan dengan baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan kekuatan, skill, dan hasil kerja yang dilihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Lilyana (2021) kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja yang dicapainya dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Fahmi (2018) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Memperoleh kemajuan yang dapat dicapai dalam prestasi organisasi.
- 2) Berbuat sebagai penggerak transfigurasi dalam memajukan suatu budaya yang mengarah pada prestasi.
- 3) Menambahkan motivasi dan keterikatan pekerja.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.





- 5) Memajukan hubungan yang struktur dan terbuka antara perseorangan dan manajer dalam suatu proses percakapan yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan sepanjang tahun.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjutak dalam Widodo (2018) kinerja dipengaruhi oleh:

- a) Taraf dan kemampuan karyawan, hal-hal yang bersangkutan dengan pendidikan/pelatihan, sikap kerja, semangat kerja, sikap mental, dan kondisi badan karyawan.
- b) Fasilitas pendukung, yaitu hal yang bersangkutan dengan dunia kerja (keamanan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal yang bersangkutan dengan kemakmuran pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c) Supra sarana, merupakan hal-hal yang bersangkutan dengan kecerdasan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Mangkunegara dalam Maryati (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

- (1) Taraf Kerja, Menyatakan kekuatan karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah karyawan tersebut jeli, patuh, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
- (2) Tingkat Kerja, Lebih menunjuk kepada berapa lama seorang karyawan bekerja atau berapa banyak produk barang/jasa yang dapat diciptakan dalam priode waktu tertentu.
- (3) Pelaksanaan Tugas, Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.
- (4) Tanggung Jawab, Sepanjang mana pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara tepat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyempurnakan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

B. Disiplin Kerja

Menurut Karyono (2021), disiplin pada dasarnya mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Chew & Taylor peneliti tentang disiplin kerja (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Berdasarkan penelitian Rivai (2019) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berbicara dengan pegawai agar mereka bersedia untuk berubah suatu kelakuan serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mengikuti semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang dikerjakan.

C. Gaji

Menurut Mardi Gumilarissa (2018), gaji adalah suatu cara pembayaran atau hak yang diberikan kepada pegawai suatu perusahaan atau instansi.





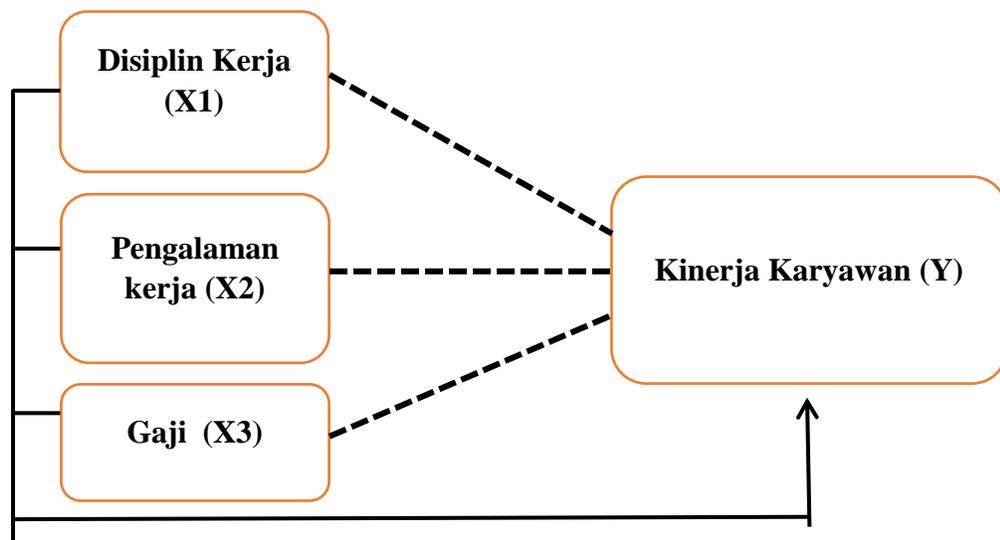
Pengertian gaji menurut para ahli G Sugiyarso dan Francisca Winarni (2019) adalah sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan.

Pengertian gaji menurut Handoko (2019) adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Pengertian gaji menurut para ahli juga datang dari Hariandja (2018), yang mengartikan gaji sebagai salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, gaji menjadi alat untuk menutup berbagai keperluan karyawan sehingga terpengaruh untuk bekerja lebih giat.

Adapun faktor- faktor itu menurut Hariandja (dalam Gumilar, 2018), yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat Gaji yang Lazim, Tingkat gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (supply) tenaga kerja dipasar dan permintaan tenaga kerja.
- 2) Serikat Buruh, Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
- 3) Pemerintah, Pemerintah memiliki hak yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat memastikan biaya upah minimal, jam kerja standar, dan bantuan yang tidak boleh tidak harus dipatuhi pengusaha, dimana bisa terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan.

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti gambar di bawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir





Berdasarkan latar belakang diatas, landasan teori, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang terdapat atau diajukan oleh penulis untuk diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

H3 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

H4 : Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji tidak berpengaruh Positif dan signifikan terhadap PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

3. METODE

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan metode asosiatif. Menurut (Sugiyono 2019), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan. Sedangkan Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jadi, data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, maupun berupa keterangan atau penjelasan yang dinyatakan dalam angka atau angka.

Populasi adalah jumlah dari subjek yang akan diteliti. Berdasarkan Sugiyono (2020) populasi merupakan area penyamaratakan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerjaan PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) sebanyak 52 orang.

No	Usia	Jabatan	Jenis Kelamin	
			Laki-Laki	Perempuan
1	25-30 Tahun	Site Manager	2	
2		Pelaksana	6	2
3		Mandor	6	
4	31-41 Tahun	Tukang	12	
5		Kernet	12	
6		Touch Up	7	5
Total			52 Orang	





Tabel 3.1

Jumlah Karyawan PT. Deco Kreasindo Utama Medan

Sumber : PT. Deco Kreasindo Utama Medan, 2023

Sampel merupakan salah satu bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti oleh salah satu peneliti. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu memakai sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dari PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) adalah sebanyak 52 orang.

Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah valid dan reliable. Teknik analisis data ini menggunakan program SPSS Versi 22 dan menggunakan metode analisis deskripsi yang bertujuan untuk mengetahui gambaran karakteristik responden dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan dan pengalaman kerja. Pengajuan asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Supaya data yang diolah benar-benar dapat menggantikan populasi secara keseluruhan. Analisis regresi berganda juga digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variable Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2) dan Gaji (X3) terhadap variable Kinerja Karyawan Kontruksi (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini disajikan karakteristik Responden sebagai berikut:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pria		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Wanita	Laki-Laki	9	12,5	12,5	12,5
Jumlah	Perempuan	63	87,5	87,5	100,0
Keterangan	Total	72	100,0	100,0	

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan responden didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Pria yaitu sebanyak 45 orang (86,5%) sedangkan jumlah responden Wanita lebih sedikit yaitu sebanyak 7 orang (13,5%). Hasil responden yang banyak berjenis laki-laki di karenakan, PT. Deco Kreasindo Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi





bangunan, sehingga perusahaan dalam penerimaan karyawan baru khususnya bagian lapangan lebih mengutamakan pria dibandingkan dengan wanita.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

25-30 Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
31-40 Tahun	Pelajar / Mahasiswa	46	63,9	63,9	63,9
> 41 Tahun	Karyawan Swasta	23	31,9	31,9	95,8
Jumlah	Pegawai Negeri	2	2,8	2,8	98,6
Keterangan	Lainnya	1	1,4	1,4	100,0
25-30 Tahun	Total	72	100,0	100,0	

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara, 25-30 tahun sebanyak 17 orang (32,7%) dan Usia 31-40 Tahun sebanyak 28 orang (53,8) sedangkan usia 41 tahun sebanyak 7 orang (13,5). Dan Responden yang paling banyak pada usia 31-40 tahun, hal ini dikarenakan pada umur 31-40 tahun tenaga kerja yang khususnya pria masih memiliki semangat kerja, dibandingkan dengan umur di bawah 30 tahun, dan pada umur 31 keatas mempunyai pengalaman kerja khusus pengecatan pintu kayu, dan rasa tanggung jawab dan ketelitian pada saat kerja.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

SMP		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	< 20 Tahun	24	33,3	33,3	33,3
DIPLOMA	21 – 30 Tahun	46	63,9	63,9	97,2
A	> 31 Tahun	2	2,8	2,8	100,0
SARJAN	Total	72	100,0	100,0	
A					





Jumlah				
--------	--	--	--	--

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Tingkat Pendidikan

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan reponden yang berlatar belakang Pendidikan SMP sebanyak 15 orang (28,8%), dan untuk SMA sebanyak 26 orang (50,0%) sementara Pendidikan Diploma (D3) sebanyak 5 orang (9,6%) sedangkan Sarjana sebanyak 06 orang (11,5%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa respoden yang paling banyak adalah tamatan SMA, dikarenakan PT. Deco Kreasindo Utama dalam mencari tenaga kerja tidak mementingkan latar belakang Pendidikan, dan paling terpenting adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Belum Menikah	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah < Rp. 2.000.000	28	38,9	38,9	38,9
Jumlah Menikah Rp. 2.100.000				
Keterangan – Rp. 4.000.000	40	55,6	55,6	94,4
Belum Menikah > Rp. 4.000.000	4	5,6	5,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian yang dilakukan berstatus telah menikah yaitu sebanyak 38 orang (73,1%). Sedangkan responden dengan status belum menikah sebanyak 14 orang (26,9%). Perusahaan PT. Deco Kreasindo Utama lebih mengutamakan yang berstatus menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah menikah memiliki kerseriusan dan rasa tanggung jawab dan rasa kepedulian sesama rekan kerja, sehingga mereka akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

e. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
1 Bulan - 1 Tahun	10	19,2%





1 Tahun - 2 Tahun	26	50%
2 Tahun - 4 tahun	9	17,3%
< 5 Tahun	7	13,5%
Jumlah	52	100%

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini memiliki pengalaman kerja 1 Bulan - 1 tahun yaitu sebanyak 10 orang (19,2%), 1 tahun - 2

Tahun sebanyak 26 orang (50,0%), 2 tahun - 4 tahun sebanyak 9 orang (17,3%) dan < 5 tahun sebanyak 7 Orang (13,5%). Dari data responden diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang paling banyak yaitu 1 tahun-2 tahun kerja dikarenakan. PT. Deco Kreasindo Utama masih mempertahankan karyawan yang berpengalaman kerja diatas 1 tahun, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien berdasarkan pengalaman dalam bidangnya.

Regresi linier berganda bermaksud menghitung besarnya akibat dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan melihat variabel terikat dengan memanfaatkan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,188	2,554		3,988	,000
	Disiplin Kerja	,224	,081	,404	2,776	,008
	Pengalaman Kerja	,478	,148	,403	3,234	,002
	Gaji	,138	,139	,118	,993	,326

Tabel 4.6

Hasil Uji Regresi Berganda

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 10,188 + 0,224 X_1 + 0,478 + 0,138 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:





- 1) Konstanta (a) Sebesar (10,188) Menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) dalam keadaan konstanta maka kinerja karyawan (Y) akan mempengaruhi oleh variabel lain sebesar 10,188.
- 2) Disiplin kerja (X1) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,224 satuan
- 3) Pengalaman kerja (X2) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,478 satuan.
- 4) Gaji (X3) sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,138 satuan.

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

- a) Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat lihat dari tebal di atas, maka kriterial uji hipotesis di terima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriterial pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu di ketahui (n-k) yang di mana n ialah jumlah variabel = $52 - 4 = 48$. Nilai t tabel untuk n= 48 adalah 1.677.
- b) Berdasarkan pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai t hitung 2,776 $> t_{tabel}$ 1.677 dengan probalitas signifikan pada disiplin kerja $0,008 < 0,05$. di karenakan nilai lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan secara persial dapat di simpulkan H1 di terima yang berarti secara persial disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c) Berdasarkan pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai t hitung 3,234 $> t_{tabel}$ 1.677 dengan probalitas signifikan pada pengalaman kerja $0,002 < 0,05$, di karenakan nilai lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan secara persial dapat di simpulkan H2 di terima yang berarti secara persial Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d) Berdasarkan pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai t hitung 0,993 $< t_{tabel}$ 1.677 dengan probabilitas signifikan pada gaji $0,326 > 0,05$. di karenakan nilai lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan secara persial dapat di simpulkan H3 di tolak Ho di terima yang berarti secara persial Gaji tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520,778	3	173,593	45,809	,000 ^b
	Residual	181,895	48	3,789		
	Total	702,673	51			

Tabel 4.7

Hasil Uji Simultan

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21





Berdasarkan dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada Fhitung = 45,809 pada signifikan 0,000 dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak n = 52 responden dimana $df(1) = n - k = 52 - 4 = 48$, kemudian dapat diperoleh nilai koefisien Ftabel = 2,57 pada signifikan 0.05.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja, pengalaman kerja dan Gaji bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien Fhitung > Ftabel $45,809 > 2,57$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H3) sebelumnya diterima..

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,725	1,94666

Tabel 4.8

Hasil Uji Determinasi

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,725 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72.5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Pengalaman kerja dan gaji. Sedangkan sisanya $100\% - 72,5\% = 27,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan, dan gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Table 1. Table Styles (10pt)

Table Head	Table Column Head		
	Table column subhead	Subhead	Subhead
copy	More table copy ^a		

^a Sample of a Table footnote. (Table footnote)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penguraian data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variable Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Deco Kreasindo urama pada proyek City Deli Medan.





- b. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variable Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Pada PT. Deco Kreasindo urama pada proyek City Deli Medan.
- c. Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa variable Gaji tidak berpengaruh secara bersial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Deco Kreasindo urama pada proyek City Deli Medan.
- d. Berdasarkan uji simultan dapat diketahui bahwa variable Disiplin kerja, Pengalaman kerja dan Gaji bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Deco Kreasindo urama pada proyek City Deli Medan.
- e. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui Adjusted R Square ,725 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Pengalaman kerja dan gaji. Sedangkan sisanya 100% -
- f. $72.5\% = 27.5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan, dan gaya kepemimpinan dan lain-lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sujud syukurku panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi, atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar sehingga penulis mampu menyelesaikan karya ilmiah ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal dari masa depan ku, dalam meraih cita cita. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang memberikan kesempatan bagi saya untuk menuntut ilmu.

REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- [2] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258
- [3] Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. MBR (Management and Business Review), 3(1), 41-48
- [4] Dwi Liliana, D. L. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout (Studi Pada Pegawai Puskesmas Tikung) (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan)
- [5] Fahmi, Irham, (2018), Manajemen Kinerja, Alfabeta, Bandung
- [6] Gumilar, Muhammad Akbar . 2018. Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas





Jurnal Widya

Volume 5, Nomor 1, bulan April 2024: halaman 482-497

<https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awljurnal@amikwidyaloka.ac.id/>

editor.jurnalwidya@gmail.com

P-ISSN: 2746-5411

E-ISSN: 2807-5528

Pasundan Bandung

- [7] Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [8] Kasmir. (2019). Pengantar Manajemen Keuangan. Jakarta: Prenadamedia Group
- [9] Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Umy Press.
- [10] Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 172-184
- [11] Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>
- [12] Sinambela, L. P. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT Bumi Aksara



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).