



PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV TIMBER GLOBAL INDUSTRI-PARE

Risa Meilia Sugianti¹⁾, Ahmad Jauhari²⁾, Lina Saptaria³⁾

Article History:

Submitted: 02– 07 – 2022

Revised: 12 – 08 - 2022

Accepted: 11– 09 - 2022

Keywords:

Discipline, Experience to Work,
Salaries Employee
Performance

Kata Kunci:

Disiplin, Pengalaman, Gaji &
Kinerja

Koresponding:

Manajemen, Universitas
Islam Kadiri, Jawa Timur,
Indonesia

Email:

Rissameiliasugianti@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work experience and salary on employee performance at CV Timber Global Pare Industry. The variables of this research are Work Discipline (X1), Work Experience (X2), Salary (X3) and Employee Performance (Y). The sampling in this study used a saturated sample with the consideration of all 48 employees of CV Timber Global Industri Pare based on the results of the research conducted. The results of this study using the SPSS 25.0 program using a significant level of 5% or 0.05 with the results (1) partially work discipline has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.007 > 0.05$ which means H1 is accepted and Ho1 is rejected. (2) partially work experience has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H2 is accepted and Ho2 is rejected. (3) partially salary has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.006 < 0.05$, which means H3 is accepted and Ho3 is rejected. (4) simultaneously work discipline, work experience and salary have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means Ha4 is accepted and Ho4 is rejected.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Timber Global Industri Pare. Adapun variabel penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), Gaji (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan pertimbangan seluruh karyawan CV Timber Global Industri Pare yang berjumlah 48 orang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS 25.0 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan hasil (1) secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,007 > 0,05$ yang berarti H₁ diterima dan Ho₁ ditolak. (2) secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H₂ diterima dan Ho₂ ditolak. (3) secara parsial gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ yang berarti H₃ diterima dan Ho₃ ditolak. (4) secara simultan disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti Ha₄ diterima dan Ho₄ ditolak.

ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia

linasaptaria@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia



PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya (Oktavianus, Adilfina, 2018:1759).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab terhadap tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan tanpa adanya dukungan disiplin dari karyawan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Karyono, 2021:55). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Mardiana, Paryanti, 2021:67).

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar (Pitri, 2020:38). Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Gaji juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan perusahaan sebab bagaimanapun juga seorang karyawan dalam bekerja pasti akan mengharapkan suatu imbalan atas pengorbanannya, apakah pengorbanan itu dalam bentuk kerja, jasa, kinerja, biaya, dan jerih payah. Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama (Pramika, Sari, 2017:13). Untuk itu dalam pemberian gaji yang penting adalah bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja keras, dan motivasi untuk hidup. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam perusahaan. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam perusahaan dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku diluar perusahaan. Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang harus dilakukan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh dalam lingkungan usaha atau kerjanya (Pramika, Sari, 2017:17).

Adapun Penelitian Nur Hasni (2020) yang berjudul Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar. Hasil penelitian ini diperoleh kategori gaji masuk kategori sangat berpengaruh di dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar. Penelitian Karyono (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Forging 1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial kepada kinerja karyawan. Secara simultan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan namun inteprestasi tergolong rendah, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan diperhatikan disiplin kerja karena variabel tersebut berpengaruh dominan terhadap kineja karyawan.

Peneliti menemukan adanya permasalahan mengenai Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji pada CV. Timber Global Industri Pare CV. Timber Global Industri Pare merupakan badan usaha yang bergerak di bidang kayu, Akan tetapi yang ditemukan dilapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dirasa masih kurang optimal. Hal ini tampak dari kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan target, hasil kerja yang kurang memenuhi unsur kualitas sebagaimana yang ditentukan perusahaan, banyak produksi yang membutuhkan waktu

Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja & Gaji Terhadap Kinerja.....

Risa M.S Et. al_ Copyright@2022.



OPEN
ACCESS



AMMER.
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDICIPLINE RESEARCH



tambahan (tidak tepat waktu penyelesaian), masih ditemukan prosentase kehadiran kurang dari yang ditentukan dan minimnya kerja sama antar sesama karyawan. Permasalahan disiplin kerja di CV. Timber Global Pare ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Fenomena yang ditemukan seperti; masih ada beberapa karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, seperti istirahat sebelum waktunya. Ditemukan karyawan yang tidak taat terhadap aturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan masih banyak ditemui karyawan yang mengoperasikan HP saat bekerja. Masih ditemukan karyawan yang tidak taat dalam menyelesaikan tanggungjawab kerja yang diemban. Permasalahan pengalaman kerja di CV Timber Global Pare menjadi salah satu faktor penyebab kinerja karyawan kurang optimal. Fenomena yang ditemukan peneliti terkait hal ini, seperti ; masih ditemukan karyawan dengan kemampuan kurang, disebabkan karena waktu kerja yang singkat. Jenis tugas yang tidak sesuai dengan bidang kerjanya, kurang bisa menerapkan kemampuan yang dimiliki pada bidang kerja yang diemban seperti kurang terampil, kurang adanya kesiapan terhadap permasalahan yang mungkin muncul dan masih ditemukan karyawan tergesa gesa dalam menyelesaikan pekerjaan. Gaji juga menjadi salah satu permasalahan di CV Timber Global Pare yang menjadi sebab kinerja pegawai kurang optimal. Fenomena yang ditemukan peneliti terkait hal ini, seperti ; gaji yang masih dirasa kurang. Dari uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan di CV. Timber Global Pare".

Disiplin kerja yang ditanamkan setiap perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Menurut Sastrohadwiryo, (20012:292), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan mempunyai kedisiplinan kerja. Maka hipotesis diajukan adalah :

H1: Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Timber Global Pare.

Faktor pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Oktavianus, Adilfina, 2018:1759). Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar (Pitri, 2020:38). Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan (Pitri, 2020:38).

H2: Pengalaman kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Timber Global Pare

Gaji merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan perusahaan sebab bagaimanapun juga seorang karyawan dalam bekerja pasti akan mengharapkan suatu imbalan atas pengorbanannya, apakah pengorbanan itu dalam bentuk kerja, jasa, kinerja, biaya, dan jerih payah. Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama (Pramika, Sari, 2017:13). Untuk itu dalam pemberian gaji yang penting adalah bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja keras, dan motivasi untuk hidup. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam perusahaan. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam perusahaan dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku diluar perusahaan (Pramika, Sari, 2017:17).

H3 : Gaji Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Timber Global Pare

Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja & Gaji Terhadap Kinerja.....

Risa M.S Et. al_ Copyright@2022.



OPEN
ACCESS

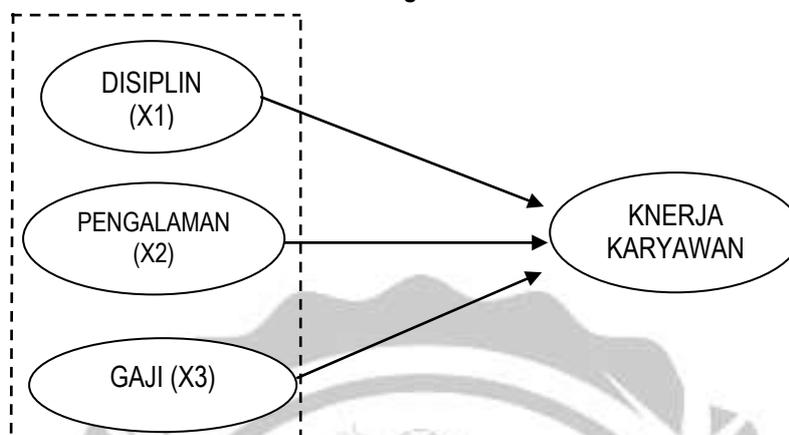


AMMER.
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH



Berdasarkan kajian hipotesis yang akan dijabarkan, maka dapat dirumuskan pula suatu gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pikir



Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV Timber Global Industri Pare yang berjumlah 48 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi serta wawancara yang dilakukan peneliti dengan sebagian karyawan yang ada pada CV Timber Global Industri Pare dan menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai CV Timber Global Industri Pare. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolenaritas, Uji Heterokedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi. Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menerangkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel diketahui bahwa seluruh item variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki korelasi $> 0,30$ dan nilai signifikan < 0.05 maka item pernyataan variabel dinyatakan valid. Menerangkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel diketahui bahwa seluruh item variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki korelasi $> 0,30$ dan nilai signifikan < 0.05 maka item pernyataan variabel dinyatakan valid. Menerangkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel diketahui bahwa seluruh item variabel Gaji (X3) memiliki korelasi $> 0,30$ dan nilai signifikan < 0.05 maka item pernyataan variabel dinyatakan valid. Menerangkan hasil pengujian yang di sajikan dalam tabel diketahui bahwa seluruh item variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi $> 0,30$ dan nilai signifikan < 0.05 maka item pernyataan variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (X1) adalah pada nilai koefisien pada kolom *Alpha Cronbach* menunjukkan angka 0,886. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa, hasil data dan hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, atau dengan kata lain data angket dapat dipercaya. Sesuai kriteria penilaian, nilai koefisien reliabilitas dari penelitian ini adalah $< 0,6$. Hasil reliabilitas untuk variabel pengalaman kerja (X2) adalah pada nilai koefisien pada kolom *Alpha Cronbach* menunjukkan angka 0,914. Dari hasil tersebut dapat

Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja & Gaji Terhadap Kinerja.....

Risa M.S Et. al_ Copyright@2022.



OPEN ACCESS
P-ISSN : 0000000000000000
E-ISSN : 0000000000000000

AMMER
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDICIPLINE RESEARCH



dijelaskan bahwa, hasil data dan hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, atau dengan kata lain data angket dapat dipercaya. Sesuai kriteria penilaian, nilai koefisien reliabilitas dari penelitian ini adalah $< 0,6$. Hasil reliabilitas untuk variabel gaji (X_3) adalah pada nilai koefisien pada kolom *Alpha Cronbach* menunjukkan angka 0,756. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa, hasil data dan hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, atau dengan kata lain data angket dapat dipercaya. Sesuai kriteria penilaian, nilai koefisien reliabilitas dari penelitian ini adalah $< 0,6$. Hasil reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah pada nilai koefisien pada kolom *Alpha Cronbach* menunjukkan angka 0,924. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa, hasil data dan hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, atau dengan kata lain data angket dapat dipercaya. Sesuai kriteria penilaian, nilai koefisien reliabilitas dari penelitian ini adalah $< 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengujian *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang ditunjukkan pada tabel Asymp. Sig (2-tailed) untuk semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolenaritas

Diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF 1,285, variabel pengalaman kerja memiliki nilai VIF 1,248 dan variabel gaji memiliki nilai VIF 1,110. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenaritas dalam model ini karena seluruh nilai VIF ≤ 10 dan atau nilai *Tolerance* $\geq 0,10$.

c) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas, terlihat titik titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dari : $Y = - 0,060 - 0,658 X_1 + 0,807 X_2 + 0,831 X_3 + e$. Konstanta sebesar $- 0,060$ artinya jika Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Gaji (X_3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah $- 0,060$. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar $- 0,658$, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja (X_1) naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,658. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin naik Disiplin Kerja (X_1) maka semakin turun nilai Kinerja Karyawan (Y), Karena kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja, dan pemilihan tim kerja yang tidak sesuai, dan hendaknya CV Timber Global lebih meningkatkan gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,807, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pengalaman Kerja (X_2) naik satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,807. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengalaman Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin naik Pengalaman Kerja (X_2) maka semakin naik juga nilai Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel Gaji (X_3) sebesar 0,831, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaji (X_3) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,831. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaji (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Semakin naik Gaji (X_3) maka semakin naik juga nilai Kinerja Karyawan (Y). standar e adalah error atau tingkat kesalahan, dan tingkat kesalahannya disini adalah 0.

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa : 1) Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikasi variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0,007. Nilai sig kurang dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. 2) Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikasi variabel pengalaman kerja (X_2) adalah sebesar 0,000. Nilai sig kurang dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikasi variabel gaji (X_3) adalah sebesar 0,006. Nilai sig kurang dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya ada pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan. 4) Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan F_{hitung} memiliki nilai sebesar 54.500 dengan nilai signifikansi pada tabel sebesar 0,00, oleh karena nilai sig $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau R Square antara variabel dependen dengan variabel independen adalah sebesar 0.113 atau 11,3 %, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan gaji (X_3) secara bersama-sama memiliki

Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja & Gaji Terhadap Kinerja.....

Risa M.S Et. al_ Copyright@2022.



OPEN ACCESS



AMMER.
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH



pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,3% sedangkan sisanya sebesar 88,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh. Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0,007. Nilai sig kurang dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Timber Global, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh. Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X_2) adalah sebesar 0,006. Nilai sig kurang dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Timber Global Pare. Artinya ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Timber Global Pare, sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh. Berdasarkan *output* spss di atas diketahui nilai signifikansi variabel gaji (X_3) adalah sebesar 0,000. Nilai sig kurang dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya ada pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan pada CV Timber Global. Artinya ada pengaruh antara gaji terhadap kinerja karyawan pada CV Timber Global, sehingga dapat dikatakan bahwa gaji mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan dari hasil penelitian ini, adapun Saran bagi CV Timber Global Industri Pare, bagi variabel yang diteliti oleh peneliti yang disesuaikan dengan keadaan CV Timber Global Industri Pare secara keseluruhan pada variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Gaji) agar lebih optimal lagi kedepannya agar terwujud disiplin kerja yang lebih baik, dan supaya dapat meningkatkan kinerja perusahaan, begitupun kinerja pada karyawan. Karena hal ini dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan instansi tetapi juga tidak meninggalkan tradisi lama yaitu memaksimalkan kualitas karyawan CV Timber Global Pare..

LITERATUR

- Arikunto, P. D. S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (15th ed.). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gumilar, Muhammad Akbar. (2018). Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Handoko, T. Hani (2014) *Manajemen Personalía Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasni, Nur (2020). Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makassar. *Jurnal : Ekonomika*. Vol 4, No, 2, Oktober 2020, pp. 50-59 p-ISSN:2088-9003 dan e-ISSN: 2685-6891
- Jauhari, A. (2014). Pengaruh motivasi dan hygiene terhadap kepuasan kerja pada RSUD Dr. Iskak Tulungagung. <http://publikasi.uniska-kediri.ac.id/data/cendekia/vol12no3sept2014/cendekia-vol12no3sept2014-06.ahmadjauhari.pdf>



- Jatmiko, U. (2020). Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672>, <https://ejournal.uniskakediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672/1196>
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). *Jurnal IDM*. Volume 4, No. 1.
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). *Jurnal IDM*. Volume 4, No. 1.
- Mangkunegara. A.A. Prabu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mardiana, Elysa dan Atik Budi Paryanti. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *JIMEN : Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Volume 2, No. 1.
- Mulyadi (2013). *Sistem Akuntansi, Edisi Ke Tiga*. Jakarta : Salemba Empat
- Nazir, M (2009) *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Oktavianus, Wungow Raymond dan Adilfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 6, No. 3.
- Pitri, Tedi. (2020). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*. Volume 9, No. 2.
- Pramika, Depi dan Nurmala Sari. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Palembang. *Jurnal Neraca*
- Silviani, Maya Abd.Rahman Rahim Ismail Rasulong (2019) Pengaruh Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkdbadan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupatentakalar. *Jurnal : Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 3 No 2 Tahun 2019*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

