

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

Naimah Nafisah¹, Laila Jamilah Rahmah²

Program Studi Manajemen, Universitas Wiraraja Sumenep

Email: nafisahnaimah0@gmail.com¹, rahmahlailajamilah@gmail.com²

Abstrak. Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam setiap organisasi bisnis karena mereka adalah pendorong utama dalam menjalankan proses produksi dan mencapai tujuan organisasi. Karena pentingnya faktor manusia ini, isu-isu kemanusiaan di perusahaan perlu mendapat perhatian dari manajemen. Ketersediaan tenaga kerja yang berpotensi dan produktif untuk meningkatkan produktivitas sangatlah vital dalam era industrialisasi saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah tingkat disiplin kerja, pengalaman kerja, dan tingkat gaji memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yogya Abadi Perkasa di Yogyakarta. Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Yogya Abadi Perkasa. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh sampel yang berjumlah 80 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan uji F, uji t, serta uji dominan dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara bersama-sama, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan tingkat gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang terkonfirmasi melalui uji F yang menunjukkan Fhitung sebesar 150,680 yang melebihi nilai Ftabel 2,70. Secara individu, melalui uji t, ditemukan bahwa masing-masing variabel disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan tingkat gaji (X3) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan thitung berturut-turut sebesar 5,830, 6,163, dan 7,300, yang semuanya melebihi nilai ttabel 1,665. Selain itu, variabel tingkat gaji juga terbukti menjadi pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Yogya Abadi Perkasa. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Kinerja Karyawan.

Abstrack. Labor has a very important role in every business organization because they are the main driver in carrying out the production process and achieving organizational goals. Because of the importance of the human factor, humanitarian issues in companies need to receive attention from management. The availability of potential and productive labor to increase productivity is vital in the current era of industrialization. The purpose of this research is to evaluate whether the level of work discipline, work experience, and salary level have a significant impact on employee performance at PT. Yogya Abadi Perkasa in Yogyakarta. The population studied were employees of PT. Yogya Abadi Perkasa. The sampling method used was saturated sampling, namely by taking the entire sample of 80 respondents. This research uses multiple linear regression analysis methods with the F test, t test, and dominant test with a significance level of 5%. The research results and hypothesis

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

show that together, work discipline, work experience, and salary level have a significant influence on employee performance, as confirmed through the F test which shows Fcount of 150.680 which exceeds the Ftable value of 2.70. Individually, through the t test, it was found that each variable of work discipline (X1), work experience (X2), and salary level (X3) had a significant impact on employee performance, with tcounts of 5,830, 6,163, and 7,300, all of which exceed the ttable value of 1,665. Apart from that, the salary level variable is also proven to be a dominant influence on employee performance at PT. Yogya Abadi Perkasa. Therefore, company leaders are advised to continue to maintain and even improve employee performance in order to better achieve company goals.

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

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan yang ketat mendorong perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dengan membangun keunggulan kompetitif dan strategi yang efektif dalam mengelola bisnisnya. Salah satu strategi yang umum digunakan adalah pengurangan biaya-biaya yang tidak efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Manajemen sumber daya yang efisien dapat membantu perusahaan mengurangi pemborosan dalam operasionalnya, dengan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting.

Menuju abad ke-21, ASEAN merencanakan pembentukan kawasan yang terintegrasi dengan membentuk suatu komunitas negara-negara Asia Tenggara yang terbuka, damai, stabil, sejahtera, dan saling peduli. Visi ini terwujud dalam Visi ASEAN 2020 yang diadopsi pada Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN di Kuala Lumpur pada Desember 1997. Selanjutnya, untuk merealisasikan visi ini, ASEAN mengesahkan Bali Concord II pada KTT ASEAN ke-9 di Bali tahun 2003 yang menyetujui pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Indonesia, sebagai anggota ASEAN, perlu mempersiapkan diri dan memanfaatkan peluang dalam MEA, serta meningkatkan kapabilitasnya agar dapat bersaing dengan negara-negara anggota ASEAN lainnya. MEA diharapkan akan membentuk pasar tunggal dan basis produksi ASEAN yang dinamis, dengan langkah-langkah untuk memperkuat pelaksanaan ekonomi, mempercepat integrasi regional di sektor-sektor prioritas, dan memberikan fasilitas bagi gerakan bisnis dan tenaga kerja terampil. Ini merupakan langkah awal dalam mewujudkan MEA atau Masyarakat Ekonomi ASEAN.

Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) mendukung penerapan strategi korporat dengan menerjemahkannya ke dalam kegiatan, kebijakan, dan program SDM yang sejalan dengan visi perusahaan. Ketidakcocokan antara strategi SDM dan strategi perusahaan dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, sementara kesesuaian keduanya dapat mendorong kreativitas dan inovasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Strategi SDM melibatkan pembentukan budaya yang tepat, perencanaan tenaga kerja, audit SDM baik secara kuantitatif maupun kualitatif, serta aktivitas seperti perekrutan, orientasi, pemeliharaan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian karyawan. Faktor eksternal, termasuk potensi pesaing, perubahan sosial, demografi, budaya, nilai-nilai, dan teknologi, juga harus dipertimbangkan dalam menentukan strategi SDM. Lingkungan yang berubah cenderung memengaruhi strategi perusahaan, sehingga strategi SDM perlu disesuaikan secara matang. Perusahaan perlu memilih strategi bisnis yang tepat untuk memanfaatkan peluang dan mengatasi kendala yang muncul akibat perubahan lingkungan. Manajemen yang efektif dari SDM, yang tercermin dalam aktivitas seperti perekrutan, pemeliharaan, dan pengembangan, harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain adalah salah satu ciri khas yang membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan karena mereka bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian berbagai kegiatan operasional perusahaan. Manajemen yang efektif dan efisien dari SDM dapat meningkatkan

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Karyawan, sebagai salah satu elemen penting dalam SDM, memiliki dampak signifikan pada operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan melakukan berbagai kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan berkualitas dan berkinerja optimal. Fokus pada pengelolaan karyawan memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan perusahaan.

Disiplin kerja mencakup kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran tersebut melibatkan kemauan sukarela untuk mematuhi peraturan dan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab individu, yang memastikan pelaksanaan tugas dengan baik tanpa paksaan.

Di PT. Yogya Abadi Perkasa di Yogyakarta, masalah utama adalah tingkat keterlambatan karyawan yang masih tinggi, absensi yang cukup sering, dan kehadiran karyawan di luar jam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani dkk. (2017) mengenai Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Mina Pegayungan Denpasar menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja, di sisi lain, mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa kerja, yang dapat diukur dari lama pengalaman kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Dengan pengalaman kerja yang cukup, diharapkan karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan yang kurang berpengalaman.

II. METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah tingkat disiplin kerja, pengalaman kerja, dan tingkat gaji memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yogya Abadi Perkasa di Yogyakarta. Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Yogya Abadi Perkasa. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh sampel yang berjumlah 80 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan uji F, uji t, serta uji dominan dengan tingkat signifikansi 5%.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk mendeskripsikan jawaban dapat dilakukan dengan membuat persentase dari masing-masing jawaban item pernyataan variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert 1-5. Dengan menggambarkan indikator-indikator variabel diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan. Dari data jawaban responden akan dapat diketahui kategori pernyataan responden tentang masing-masing variabel dalam rentang skala mean.

Menurut Sugiyono (2013:80), untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$5$$

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

TABEL 1
Skala Interval Kelas

$1,0 < x \leq 1,8$	Sangat kurang baik
$1,9 < x \leq 2,6$	Kurang baik
$2,9 < x \leq 3,4$	Cukup baik
$3,5 < x \leq 4,2$	Baik
$4,3 < x \leq 5,0$	Sangat baik

Sumber: Sugioyono (2016)

Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X1)

Tanggapan karyawan tentang Disiplin Kerja (X1) pada PT. Yogya Abadi Perkasa di Yogyakarta dapat disajikan pada tabel 2 sebagai berikut :

TABEL 2
Tanggapan Karyawan Tentang Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Mean
1	Dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	3,20
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	4,00
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati karyawan	3,49
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan	3,42
5	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu	3,50
Mean		3,52

Sumber: Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) dengan rata-rata skor sebesar 3,52. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa Disiplin Kerja diperusahaan sudah baik.

Deskripsi Tanggapan Tentang Pengalaman Kerja (X2)

Tanggapan karyawan tentang Pengalaman Kerja (X2) pada PT. Yogya Abadi Perkasa di Yogyakarta dapat disajikan pada tabel 3 sebagai berikut :

TABEL3
Tanggapan Karyawan Tentang Pengalaman Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu	3,85
2	Saya selalu mengedepankan sikap professional dalam bekerja	3,86
3	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.	3,95
Mean		3,87

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan rata-rata skor 3,87. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa penerapan Pengalaman diperusahaan sudah baik.

Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Gaji (X3)

Tanggapan karyawan tentang Gaji (X3) pada PT. Yogya Abadi Perkasa dapat disajikan pada tabel 4 sebagai berikut :

TABEL4
Tanggapan Karyawan Tentang Gaji (X3)

No	Pernyataan	Mean
1	Gaji yang saudara terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	4,07
2	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja	4,40
3	Gaji yang cukup di atas UMK	3,98
Mean		4,15

Sumber: Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Gaji (X3) dengan rata-rata skor 4,15. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “baik”, yang artinya sebagian besar responden beranggapan bahwa penerapan Gaji diperusahaan sudah baik.

Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja (Y)

Tanggapan karyawan tentang Kinerja (Y) pada PT. Yogya Abadi dapat disajikan pada tabel 5 sebagai berikut :

TABEL 5
Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Mean
1	Karyawan memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan tugas	4,49
2	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	3,99
3	Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	3,80
4	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	3,99
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	3,84
6	Karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan	3,90
Mean		4,01

Sumber: Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan rata-rata skor 3,96. Nilai ini termasuk dalam rentang

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT
GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI
PERKASA DI YOGYAKARTA.

kategori “baik”, yang artinya sebagian besar karyawan udah mempunyai kinerja yang baik sehingga perlu ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan tetap terjaga.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistic, hasil dari korelasi tersebut dinamakan korelasi *product moment* (r hitung). Bila korelasi tiap indikator positif dan besarnya 0,3 ke atas, maka merupakan konstruk yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dan dengan membandingkannya dengan r tabel didapat dengan menggunakan tabel r *product moment* yaitu menentukan n (sampel) = 80-2 = 78 dengan sig. $\alpha = 0,05$ sehingga didapat r tabel sebesar 0,219. Ketentuannya apabila nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 6
Hasil Pengujian Validitas

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

Sumber: Peneliti (2019)

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Gaji (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

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

TABEL 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0.825	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0.615	Reliabel
Gaji (X_3)	0.774	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.814	Reliabel

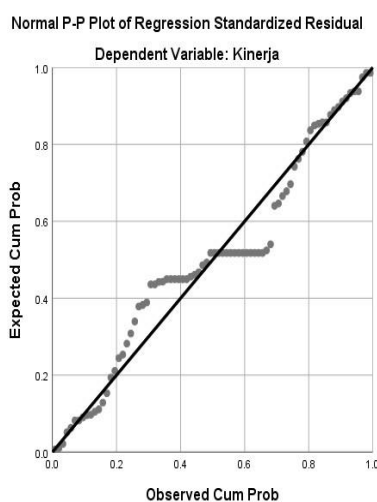
Sumber: Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Gaji (X_3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih besar 0,6. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011:110), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidak maka dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dan hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

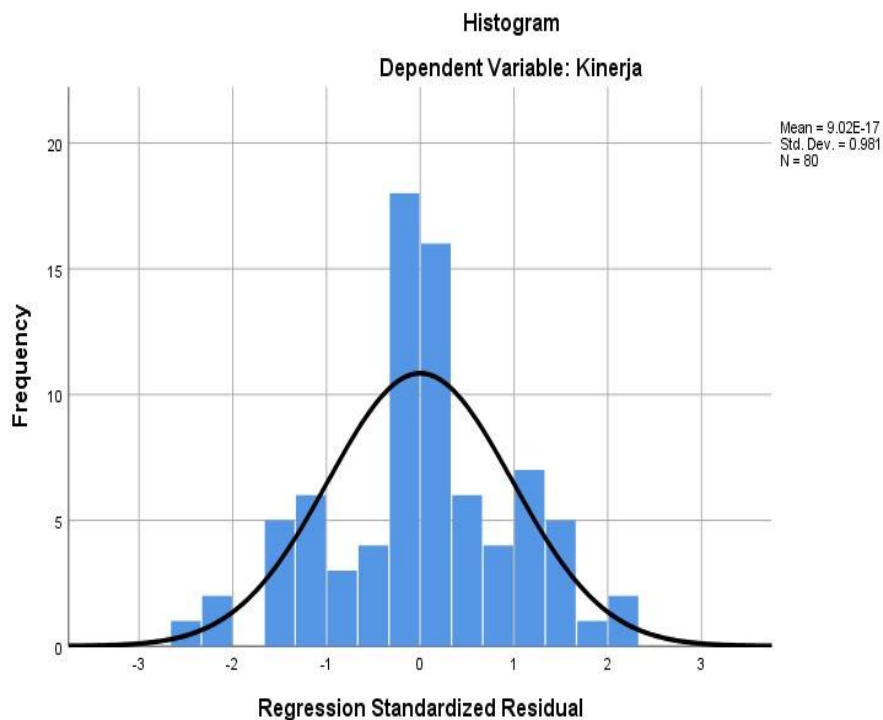


Sumber: Peneliti (2019)

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

Gambar 1
PP-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil output diatas, diketahui di lihat bahwa data (titk) menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.



Sumber: Peneliti (2019)

Gambar 2
Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram hasil olah data membentuk garis lurus diagonal yang menunjukkan data penelitian dalam model regresi membentuk normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2011:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas di uji dengan menggunakan *Variance ndlation Factor (VIF)* dan *tolerance value*. Bebas dari multikolinearitas jika nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

Tabel 8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.890	1.060		.840	.404		
	Disiplin kerja	.327	.056	.323	5.849	.000	.589	1.697
	Pengalaman	.598	.097	.326	6.163	.000	.643	1.555
	Gaji	.796	.109	.448	7.310	.000	.479	2.089

Sumber: Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel independent memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent, dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah :

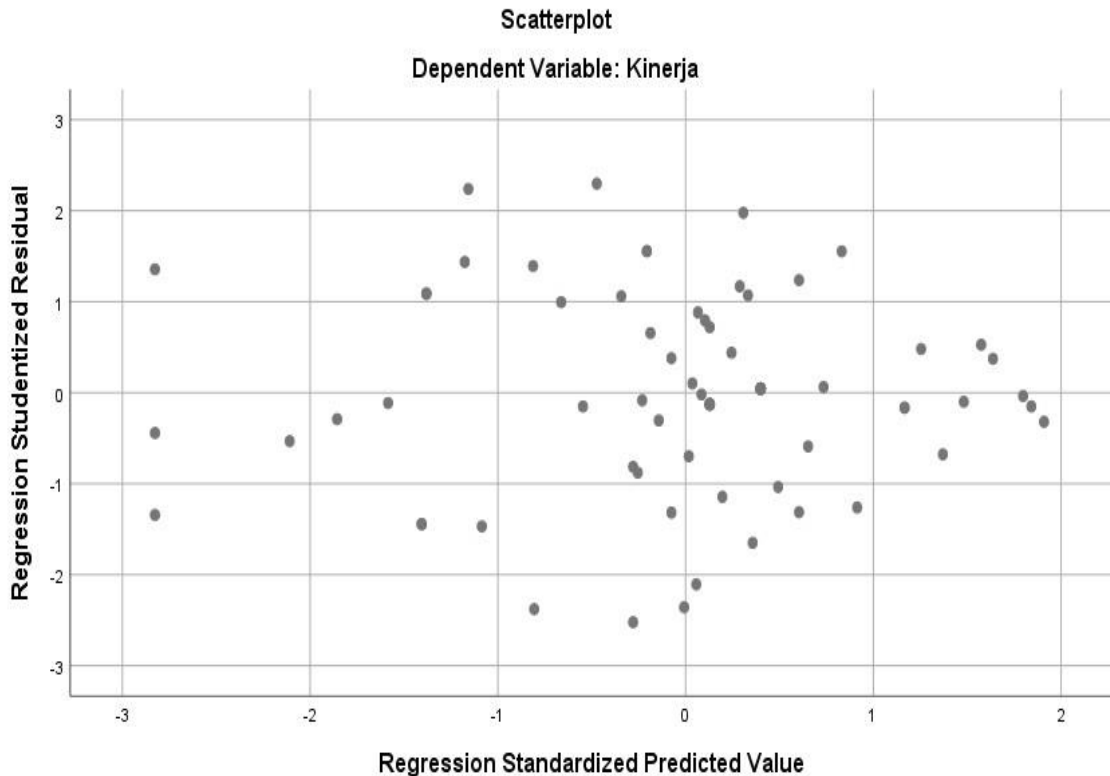
1. Jika titik-titik yang ada membuat suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* ZPRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *standardized*.

- a. Nilai probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heterokedastisitas
- b. Nilai probabilitas < 0,05 berarti terkena heterokedastisitas

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas dapat di tampilkan dalam gambar berikut ini



Sumber: Peneliti (2019)

Gambar 3
Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai probabilitas dari seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Dan dari hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat gambar diatas bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2011:110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya. 86 Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan dengan uji *durbin Watson*.

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

Tabel 9
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Durbin-Watson
1	.929 ^a	.863	.858	1.18999	1.580

a. Predictors: (Constant), Gaji, Pengalaman kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai $dL = 1,5600$ dan $dU = 1,7153$ serta $dU = 1,7153$ serta $4 - dU = 2,2847$ dan $4 - dL = 2,44$. Sehingga di dapat batas-batas pengujiannya.

Dalam penelitian ini, nilai Durbin Watson didapatkan sebesar 1,580 dan nilai ini terletak antara $1,4206 \leq DW < 2,3261$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh-pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh hasil regresi sebagai berikut ini :

Tabel 10
Model Persamaan Regresi

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Peneliti (2019)

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

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,890 + 0,327X_1 + 0,598X_2 + 0,796X_3$$

Model tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

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

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja karyawan.

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

Tabel 11
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.858	1.18999

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Peneliti (2019)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

Tabel 12
Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.929, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat.

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

Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (df_1) = $n - k - 1 = 80 - 3 -$

$1 = 76$, maka diperoleh nilai F_{tabel} 2,72.

Adapun hasil analisis uji F dengan menggunakan SPSS versi 25, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

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

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 159,674 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} (159,674) > F_{tabel} (2,72) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2), dan Gaji (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2), dan Gaji (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika $t_{hitung} <$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Jika $t_{tabel} >$ atau $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 80 - 3$

- 1 = 76, maka diperoleh nilai t_{tabel} 1,665

Adapun hasil analisis uji t dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 14
Hasil Uji-t (parsial)

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.840	.404
	DISIPLIN KERJA	5.849	.000
	PENGALAMAN KERJA	6.163	.000
	GAJI	7.310	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Peneliti (2019)

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja sebesar 5,849 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung}

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

(5,849) > dari t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Disiplin kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman kerja (X_2) sebesar 6,163 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (6,163) > dari t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Pengalaman kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Gaji (X_3) sebesar 7,310 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (7,310) > dari t_{tabel} (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Gaji (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien yang distandarkan (β) atau standardzed of coefficients Beta dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 15
Tabel Nilai Pengaruh Dominan

Model		Standardized
		Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	DISIPLIN KERJA	.323
	PENGALAMAN KERJA	.326
	GAJI	.448

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2), dan Gaji (X_3) dapat diketahui bahwa variabel Gaji (X_3) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,448 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X_3) berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) adalah variabel Gaji (X_3).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2), dan Gaji (X_3) mempunyai hubungan yang erat dengan Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Yogya Abadi Perkasa Yogyakarta, variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

karyawan. Variabel Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 86,5% sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

Pengaruh Simultan (Uji F)

Bahwa variabel Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Yogya Abadi Perkasa Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dengan Fhitung sebesar 159,674 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Bahwa dari hasil uji F (simultan) diperoleh keterangan bahwa dalam Kinerja karyawan perlu adanya Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji agar tercipta rasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan demikian pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel yaitu Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Yogya Abadi Perkasa Yogyakarta adalah terbukti kebenarannya. Maka dari itu variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk kinerja karyawan lebih meningkat

Pengaruh Parsial (Uji t)

Hasil penelitian membuktikan Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Bahwa variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Yogya Abadi Perkasa Yogyakarta”. Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikan variabel Disiplin kerja (X1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Disiplin kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014:193). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan. Maka dari itu sarannya perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen.

Peneliti yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani dkk. (2017), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Warung Mina Pegayungan Denpasar. Hasil analisis diolah, diperoleh bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap Kinerja karyawan.

Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Pengalaman kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Pengalaman kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Menurut Handoko (2014:24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengalaman kerja maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Riscy S. Ratulangi dkk. (2016), yang berjudul Pengaruh Pengalaman kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja karyawan.

Gaji (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang dihasilkan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Gaji (X3) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Gaji (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Menurut Hasibuan (2014:117), Gaji adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Gaji maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Marinus Subianto (2016), yang berjudul Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Dominan

Hipotesis ketiga yang menyatakan “Bahwa Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) terhadap Kinerja karyawan di PT. Indo Gula Pastika Sragen” terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel Gaji (X3) mempunyai nilai signifikan yang paling kecil daripada variabel Disiplin kerja (X1) dan variabel Gaji (X3).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada uji hipotesis secara simultan, variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - a. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Disiplin kerja adalah indikator taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, pada pernyataan “peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati karyawan”. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator taat terhadap aturan waktu, pada pernyataan “dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”.
 - b. Variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Pengalaman kerja adalah indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, pada pernyataan “saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah lama waktu/masa kerja, pada pernyataan “pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu”.
 - c. Variabel Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Gaji

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

- adalah insentif, pada pernyataan “gaji dapat meningkatkan semangat kerja”. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah tunjangan, pada pernyataan “gaji yang cukup diatas UMK”
2. Pada uji hipotesis secara parsial, variabel Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
 - a. Variabel Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori baik.
 - b. Variabel Pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori baik.
 - c. Variabel Gaji secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori baik.
 3. Pada uji hipotesis secara dominan, variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap variabel terikat Kinerja karyawan adalah variabel Gaji dengan nilai koefisien β (beta) yang lebih besar diantara variabel bebas lainnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Secara simultan semua variabel bebas Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dari itu PT. Yogya Abadi Perkasa di Yogyakarta harus tetap mempertahankan Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji. Pada variabel Disiplin kerja, pernyataan yang mendapatkan skor terendah dari responden adalah “hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”. Maka dari itu PT harus meningkatkan sanksi yang tegas kepada karyawan yang datang tidak tepat waktu agar sistem absen berjalan dengan baik. Pada variabel Pengalaman kerja, pernyataan yang mendapatkan skor terendah dari responden adalah “pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu”. Maka dari itu PT seharusnya meningkatkan masa pelatihan bagi karyawan yang memiliki pengalaman yang sedikit. Pada variabel Gaji, pernyataan yang mendapatkan skor terendah dari responden adalah “gaji yang cukup diatas UMK”. Maka dari itu PT harus meningkatkan bonus atau uang lembur yang cukup bagi karyawan agar semangat kerja karyawan meningkat.
2. Secara parsial, variabel bebas Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji berpengaruh sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan. Maka dari itu PT harus mempertahankan dan meningkatkan lagi Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji di PT tersebut agar kinerja karyawan meningkat.
3. Secara dominan, variabel Gaji mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu PT hendaknya mempertahankan dan meningkatkan Gaji agar karyawan lebih semangat lagi untuk bekerja.

Saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Diharapkan lebih mengevaluasi pernyataan-pernyataan yang ada dalam

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI PERKASA DI YOGYAKARTA.

kuesioner.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa mencari indikator lain sebagai alat pengukuran dari variabel yang akan diteliti.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang., mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2013. Buku Ajar Perilaku Keorganisasian. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, Suharsimi 2010, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Agus Suspandi Soegoto 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman. Vol.4 No.3
- Bambang Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, Imam 2011. Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurajati, Damodar 2011, Dasar-Dasar Ekonometrika, Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPF.
- Komaruddin, 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luh Mang I.M dan Ni Ketut Sariyanthi 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Pegayungan Denpasar. Jurnal Manajemen Unud, Universitas Udayana, Bali. Vol.6 No.7
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

DAMPAK DARI TINGKAT DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT
GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. YOGYA ABADI
PERKASA DI YOGYAKARTA.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013 Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.
Bandung: Retika Aditama
- Mulyadi, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,
Bandung: Ghalia Indonesia.
- Marinus Subianto 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Serba Mulia Auto Kabupaten Kutai Barat. Jurnal Administrasi Bisnis,
Universitas Mulawarman. Vol.4 No.3
- Poerwono. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi
Ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ramdhani, Arif 2011, Penilaian Kinerja, Sarana Panca Karya Nusa, Bandung.
- Riscy S. Ratulangi dan Agus Suspandi Soegoto 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja,
Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Tenden Manado.
Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.4 No.4
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana
Prenada Media Grup.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2011. Metode Penelitian Administratif. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung : Alfabeta.
- _____, 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Sarwono, Jonathan, 2012. Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan
Prosedur SPSS (Edisi Pertama). Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Suwanto. 2013. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
: Pustaka Pelajar