

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Konstruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM)”. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan statistik deskriptif yang berkaitan dengan data (yang meliputi gambaran umum responden, variabel penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan asumsi klasik) serta hasil pengujian hipotesis dan pembahasan pengujian hipotesis. Statistik menggunakan program pengolahan data SPSS Versi 22.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Analisis deskriptif penelitian ini diperoleh dari data kuesioner yang diajukan ke pekerja konstruksi PT. Proyek Kreasindo di Deco City Deli Medan (PCDM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Konstruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM).

4.1.2 Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	45	86,5%
Wanita	7	13,5%
Jumlah	52	100%

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023).

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 dikarenakan, 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.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
25-30 Tahun	17	32,7%
31-40 Tahun	28	53,8%
> 41 Tahun	7	13,5%
Jumlah	52	100%

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023)

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.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tingkat pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMP	15	28,8%
SMA	26	50%
DIPLOMA	5	9,6%
SARJANA	6	11,5%
Jumlah	52	100%

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan responden 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 responden 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.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan status pernikahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Status Pernikahan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	14	26,9%
Menikah	38	73,1%
Jumlah	52	100%

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023)

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.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman kerja.

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan status pernikahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 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%

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023)

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.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir

pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 52 orang responden. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

4.1.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja satu Tabel

Variabel Disiplin Kerja (X_1) dibentuk oleh beberapa indikator yaitu: Kehadiran, Ketaatan pada peraturan, Ketaatan pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan, Etika Bekerja, Sehingga penulis mendapatkan jawaban dari responden sebagai berikut.

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
Kehadiran		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya bekerja tepat waktu	27	51%	18	34,6%	3	5,85%	4	7,7%	0	0%	4,31
2	Saya bekerja sesuai standar operasional Perusahaan	14	26,9%	29	55,8%	6	11,5%	2	3,8%	1	1,9%	4,02
Ketaatan Pada Peraturan												
3	Saya menggunakan pakai yang telah ditentukan perusahaan	22	42,3%	23	44,25%	3	5,8%	4	7,7%	0	0%	4,21
4	Saya mengerti aturan dalam menggunakan alat kerja	18	354,6%	29	55,8%	3	5,8%	1	1,9%	1	1,9%	4,19
Ketaatan Pada Standar Kerja												
5	Saya bekerja sesuai standar perusahaan	16	30,8%	33	63,5%	1	1,9%	1	1,9%	1	1,9%	4,19
6	Saya melakukan tugas dan tanggung jawab	24	46,2%	22	42,3%	22	42,3%	4	7,7%	0	0%	4,27
Tingkat Kewaspadaan												
7	Memeperhatikan alat-alat kerja	11	21,2%	34	65,4%	4	7,7%	2	3,8%	1	1,9%	4.00

8	Saya teliti dalam bekerja	14	26,9%	32	61,5%	4	7,7	1	1,9%	1	1,9%	4.10
Etika Kerja												
9	Saya selalu menghargai atasan dan rekan kerja	14	26,9%	32	61,5%	3	5,8%	2	3,8%	3	5,8%	40,8
10	Tetap menerima saran dari teman kerja	20	38,5%	25	48,1%	3	5,85%	4	7,7%	0	0%	4,17

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023).

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan pada variabel Disiplin Kerja (X1) pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dilihat dari Indikator Kehadiran dengan *iteam* pernyataan yaitu “Bekerja tepat waktu”. Artiya bahwa karyawan PT. Deco Kreasindo dalam bekerja sesuai dengan aturan yang telah disepakati oleh atasan perusahaan seperti jam istirahat maupun jam pulang hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam pengecatan pintu kayu dilapangan.

Sedangkan respoden terendah berada pada indikator tingkat “Kewaspadaan” Dengan *Iteam* pernyataan pertama yaitu “memperhatikan alat-alat kerja” dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Deco Kreasindo Utama dalam memperhatikan alat-alat kerja masih sering terjadi rasa tidak kepedulian seperti membiarkan alat kerja ditempat umum di saat jam istirahat, dan hal ini akan mengakibatkan kendala dalam mencapain target seperti (pedempulan dan proteksi).

4.1.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Variabel Pengalaman Kerja (X_2) dibentuk oleh beberapa indikator yaitu: Lama Masa Kerja/Waktu, Tingkat Pengetahuan Yang Dimiliki Setiap Karyawan, Penguasaan Terhadap Kinerja. Sehingga penulis mendapatkan jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 4,8
Distribusi Jawaban Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan Pengalaman Kerja	Jawaban Responden										Rata- rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
Lama Masa/Waktu		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya paham Mengenai tugas di berikan kepada saya	16	38,8%	28	53,8%	6	11,5%	1	1,9%	1	1,9%	4,10
2	Saya berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan saya	19	36,5%	28	53,8%	2	3,8%	2	3,8%	1	1,9%	4,19
Tingkat Pengetahuan												
3	Saya mengetahui pekerjaan di bidang saya	24	46,2%	26	50%	1	1,9%	1	1,9%	0	0%	4,40
4	Saya tahu Deskripsi Pekerjaan saya	21	40,4%	28	53,8	2	3,8%	1	1,9%	0	0%	4,33
Penguasaan Terhadap Kerja												
5	Saya Mengetahui pekerjaan yang di inginkan perusahaan	26	50%	23	44,2%	23	44,25	2	3,8%	1	1,9%	4,42
6	Pekerjaan yang diberikan kepada saya harus di selesaikan sesuai dengan waktu.	19	36,5%	27	51,9%	5	9,6%	1	1,9%	0	0%	4,23

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023).

Berdasarkan data tabel diatas dapat di simpulkan variabel Pengalaman Kerja (X2) pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dilihat dari Indikator Tingkat Pengetahuan dengan *iteam* pernyataan yaitu “saya mengetahui pekerjaan dibidang saya”. Artiya bahwa karyawan PT. Deco Kreasindo dalam melakukan pekerjaan yang di berikan oleh setiap mandor lapangan masih sesuai dengan standar perusahaan, dangan adanya pengalaman karyawan dalam bidangnya akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

Sedangkan respoden terendah berada pada indikator tingkat “Lama Masa/Waktu Dengan *Iteam* pernyataan kedua yaitu “berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan” dan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Deco Kreasindo Utama dalam melakukan tugas adan tanggung jawab masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami kendala seperti, kurang paham pendempulan atau pengecatan pintu kayu, dan hal ini akan mengalami hasil yang kurang baik dan akan mempengaruhi kualitas standar perusahaan dalam pengecatan pintu kaya.

4.1.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Gaji

Variabel Kinerja Gaji (X3) dibentuk oleh beberapa indikator yaitu: Kelayakan Gaji yang sesuai selalu diharapkan Karyawan Motivasi kerja Kepuasan Kerja. Sehingga penulis mendapatkan jawaban dari responden sebagai berikut.

Tabel 4,9
Distribusi Jawaban Variabel Gaji

No	nyataan Gaji	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
Kelayakan Gaji		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya Selalu menerima gaji sesuai apa yang di kerjakan	25	48,1%	19	36,5%	4	7,7%	4	7,7%	0	0%	4,25
2	Saya Menerima bonus setiap bulan	23	44,2%	22	42,3%	4	7,7%	3	5,8%	0	0%	4,25
Motivasi Kerja												
3	Saya bermotivasi tinggi dalam bekerja	17	32,7%	28	53,8%	4	7,7%	3	5,8%	0	0%	4,13
4	Saya Bersemangat tinggi dalam bekerja	22	42,3%	29	55,8%	0	0%	0	0%	1	1,9%	4,37
Kepuasan Kerja												
5	Saya Menyukai pekerjaan pada saat ini	16	30,8%	29	55,8%	6	11,5%	0	0%	1	1,9%	4,13
6	Saya Merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	23	44,2%	27	51,9%	2	3,8%	0	0%	0	0%	4,40

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023).

Berdasarkan data tabel diatas dapat di simpulkan variabel Gaji (X3) pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dilihat dari Indikator Tingkat Kepuasan dengan *iteam* pernyataan kedua yaitu “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang di berikan kepada saya saat ini”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Deco Kreasindo utama dalam bekerja sangat baik dengan menunjukkan skor yang paling tinggi, dengan demikian karyawan lapangan khusus pengecatan pintu kayu sangat tinggi rasa kepuasan dalam bekerja.

Sedangkan respoden terendah berada pada indikator tingkat “Lama Masa/Waktu Dengan *Iteam* pernyataan kedua yaitu “berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan” dan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Deco Kreasindo Utama dalam melakukan tugas adan tanggung jawab masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami kendala seperti, kurang paham pendempulan atau pengecatan pintu kayu, dan hal ini akan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

4.1.3.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh beberapa indikator yaitu: Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian Kepemimpinan, Kejujuran, Kreatifitas. Sehingga penulis mendapatkan jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 4,10
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
Kuantitas Kerja		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya berusaha mencapai target	23	44,2%	25	48,1%	3	5,8%	1	1,9%	0	0%	4,35
2	Pekerjaan saya di lapangan sesuai dengan keinginan atasan	29	55,8%	16	30,8%	3	5,8%	4	7,7%	0	0%	4,35
Kualitas Kerja												
3	Saya bekerja dengan hasil yang baik	26	50.0%	24	46,2%	1	1,9%	1	1,9%	0	0%	4,44
4	Saya memenuhi persyaratan atau standar perusahaan	27	51,9%	22	42,3%	3	5,8%	0	0%	0	0%	4,46
Pelaksanaan Tugas												
5	Saya melakukan tugas dan tanggung jawab	25	48,1%	24	46,2%	2	3,8%	1	1,9%	0	0%	4,40
6	Saya tetap melakukan pekerjaan dengan baik	24	46,2%	24	46,2%	3	5,8%	1	1,9%	0	0%	4,37
Tanggung jawab												
7	Saya tetap bertanggung jawab	31	59,5%	20	38,8%	1	1,9%	0	0%	0	0%	4,58
8	Saya tetap bertanggung jawab selama saya melakukan kesalahan	27	51,9%	19	36,5%	3	5,8%	3	5,8%	0	0%	4,35

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22(2023).

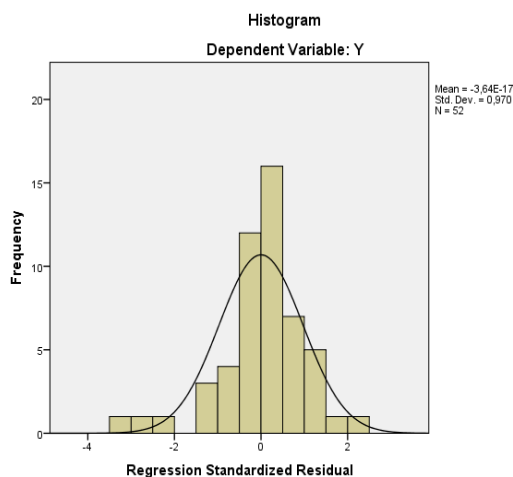
Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dilihat dari Indikator Tanggung jawab dengan *iteam* pernyataan pertama yaitu “Saya tetap bertanggung jawab selama saya melakukan kesalahan”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Deco Kreasindo utama dalam melakukan kesalahan tidak lepas dari rasa tanggung jawab, dan rasa kepedulian dalam bekerja, maka dengan demikian dengan adanya rasa tanggung jawa maka perusahaan tetap stabil dalam menjalankan pengecatan pintu kayu khususnya di lapangan. Sedangkan respoden terendah berada pada indikator tingkat “Kuantitas kerja” Dengan *Iteam* pernyataan Pertama yaitu “Saya berusaha dalam mencapai target” dan dapat di tarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Deco Kreasindo Utama mencapai target masih ada kendala seperti (dempulan dan proteksi).

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut gambaran dari uji normalitas.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan kemiringan kiri.

Agar lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS)* yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.11.
Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,888537
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,073
	Negative	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,913
Asymp. Sig. (2-tailed)		,375

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,375 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,375 > 0,05$).

4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,188	2,554		3,988	,000		
	Disiplin Kerja	,224	,081	,404	2,776	,008	,254	3,930
	Pengalaman Kerja	,478	,148	,403	3,234	,002	,347	2,881
	Gaji	,138	,139	,118	,993	,326	,381	2,625

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,254 dan nilai VIF = 3,930.
- 2) Variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,347 dan nilai VIF = 2,881
- 3) Variabel Gaji (X_3) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,381 dan nilai VIF = 2,625.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22, nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan Gaji (X_3) mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (Disiplin Kerja, Pengalaman kerja dan Gaji) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

4.1.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.13 Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,944	1,727		1,704	,095
	Disiplin Kerja	,005	,055	,025	,088	,930
	Pengalaman Kerja	,057	,100	,137	,572	,570
	Gaji	,128	,094	-.309	-1,358	,181

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan hasil tabel 4,13, data dengan menggunakan SPSS 22, Nilai signifikan seluruh variabel independen pada penelitian lebih besar 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji geljer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heterokedastisitas dalam regresi ini.

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

4.1.5.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,188 + 0,224 X_1 + 0,478 X_2 + 0,138 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Konstanta (a) Sebesar (10,188) Menujukkan 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.

4.1.5.2 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

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.

1. Berdasarkan pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 2,776 > t_{tabel} 1.677$ dengan probabilitas signifikan pada disiplin kerja $0,008 < 0,05$. di karenakan nilai lebih kecil dari (0,05) maka dasar kententuan secara persial dapat di simpulkan H_1 di terima yang berarti secara persial disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 3,234 > t_{tabel} 1.677$ dengan probabilitas signifikan pada pengalaman kerja $0,002 < 0,05$, di karenakan nilai lebih kecil dari (0,05) maka dasar kententuan secara persial dapat di simpulkan H_2 di terima yang berarti secara persial Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. 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 kententuan secara

persial dapat di simpulkan H3 di tolak Ho di terima yang berarti secara persial Gaji tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

2. Uji Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji F)

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			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023)

Berdasarkan dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 45,809$ 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 $F_{tabel} = 2,57$ 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 $F_{hitung} > F_{tabel}$ $45,809 > 2,57$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2023).

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.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Variabel Disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,776 > 1,674$ pada signifikan $0,008 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Asfirawati Halik Sri (2021) dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin Kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pegawai badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten jeneponte. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak - pihak yang terkait dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto sejumlah 40orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis

regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja menurut Chew & Taylor (2021) adalah kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Disiplin kerja khususya team lapangan Proyek podomoro city deli medan, masih ada beberapa yang melanggar sesuai dengan indikator seperti, kehadiran dan ketaatan pada peraturan dan sebagainya dengan demikian akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan, maka demikian PT. Deco Kreasindo utama perlu melakukan *meeting* untuk mengurangi kendala tersebut agar proses kerja lapangan bisa Sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh atasan setiap tower masing-masing.

4.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Variabel Pengalaman kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai

koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,234 > 1,674$ pada signifikan $0,002 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima atau sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa Pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Florus Halawa (2021) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan kegiatan dilapangan oleh karyawan PT. DKU, sering terjadi ketidaksesuaian kerja. Ketidaksesuaian ini bisa berupa keterlambatan waktu dalam berkerja dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang maksimal pada saat bekerja. Maka dengan demikian perusahaan harus melakukan pengawasan kepada semua karyawan agar kinerja bisa dimaksimalkan dan sesuai target sebelumnya. Jumlah sampel yang diambil dari PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM) adalah sebanyak 30 orang, dengan menggunakan Teknik penarikan sampel secara jenuh. Model yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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 motivasi 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 pengalaman kerja dan motivasi bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* 0,761 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 76,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengalaman kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 76,1\% = 23,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti disiplin kerja, insentif, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pengalaman kerja menurut Sabirin (2021) adalah pengetahuan dan kemampuan yang diketahui dan dikuasai oleh seorang pegawai sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan di masa lampau selama kurun waktu tertentu. Untuk meningkatkan hasil yang baik dan sesuai dengan kualitas kinerja karyawan PT. Deco Kreasindo Utama perlu melakukan *training* kepada team lapangan sebelum melakukan persetujuan kontrak kerja, agar hasil atau kualitas yang diharapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar perusahaan, dan tidak lepas juga karyawan yang telah diterima melakukan kerja sama dengan team lapangan yang berpengalaman dalam bidangnya.

4.2.3 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Variabel Gaji menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0,992 < 1,674$ pada signifikan $0,326 > 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya ditolak atau tidak sesuai. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa Gaji (X_3) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan M. Ikhwan Maulana Haeruddin (2017) Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan berkurangnya secara signifikan kinerja karyawan melalui perilaku kewargaorganisasi *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB). Dimana perilaku dan kinerja melampaui ekspektasi dan job description yang di berikan oleh organisaasi. Di lain pihak variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan dan juga

perilaku kewargaorganisasi (OCB) mereka di tempat mereka bekerja. juga diketahui dari penelitin ini dengan tingginya nominal insentif juga diyakini dapat mengurangi *turnover intentions* dan *actual turnover*.

Gaji menurut HandokoHandoko (2019) adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Variabel gaji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, jawaban responden menunjukkan bahwa gaji dibayarkan satu kali dalam berdua minggu atau satu kali berbulan dan besarnya ditentukan serta dijamin oleh perusahaan akan dibayarkan, sehingga karyawan beranggapan bahwa gaji adalah sesuatu yang pasti dan tidak akan berkurang atau bertambah karena sudah dibayarkan, telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan menganggap dirinya bekerja maksimal, atau tidak, gajinya akan selalu sama. dari perusahaan Pt. Deco Kreasindo Utama, sehingga menjadi tanggung jawab masing-masing pengawas tower untuk memberikan pemahaman kepada karyawan agar hasil yang diperoleh tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan sesuai dengan standar perusahaan.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $45,809 > 257$ pada signifikan $0.000 < 0,05$). Maka hipotesis sebelumnya diterima atau sesuai.