

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. VINCONST MANAGEMENT CONSULTING

Juliadi Purnomo¹, Handy Aribowo²

Manjemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

Email : namakuadhie7@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan pada CV. Vinconst Management Consulting. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode sensus (sampling jenuh), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan metode sensus tersebut didapatkan sebanyak 60 sampel dari karyawan CV. Vinconst Management Consulting. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : disiplin kerja, pengalaman kerja, gaji, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of work discipline, work experience, and salary on employee performance at CV. Vinconst Management Consulting. This research is quantitative in nature. The sample for this study was obtained using a census (saturation sampling) method, which is a technique where all members of the population are included as samples. Based on this census method, a total of 60 samples were obtained from employees of CV. Vinconst Management Consulting. The analysis method used was multiple linear regression using SPSS version 25. The results of this study indicate that work discipline, work experience, and salary have both partial and simultaneous significant effects on employee performance.

Keywords : work discipline, work experience, salary, employee performance

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di Indonesia, perusahaan perlu membangun keunggulan kompetitif dan menerapkan strategi pengelolaan bisnis yang efektif. Pengelolaan sumber daya yang efisien, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM), sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya ini melibatkan peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, evaluasi keterampilan, dan pemberian gaji yang sesuai.

Selain itu, perencanaan pajak yang tepat juga sangat krusial bagi perusahaan. Pajak merupakan elemen penting dalam operasi bisnis, dan perusahaan harus memenuhi kewajiban pajak mereka untuk mematuhi hukum serta menghindari sanksi. Banyak perusahaan memilih menggunakan jasa konsultan pajak untuk memastikan bahwa kewajiban pajak mereka dikelola dengan benar dan untuk memperoleh saran dalam merencanakan pajak yang efisien.

Jumlah konsultan pajak di Indonesia telah meningkat dari 3.500 orang pada tahun 2018 menjadi 6.526 orang pada tahun 2022, menunjukkan tingginya permintaan atas jasa ini. Konsultan pajak memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mengelola, merencanakan, dan melaporkan pajak dengan akurat untuk menghindari denda.

Agar perusahaan dapat beroperasi secara optimal, perlu adanya peran SDM yang baik dan pengelolaan pajak yang tepat, sehingga perusahaan tidak hanya menguntungkan dari sisi finansial, tetapi juga memenuhi tanggung jawabnya kepada negara.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Vinconst Management Consulting”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini menyoroti peran strategis Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM yang berkualitas dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen SDM meliputi penarikan, seleksi, pelatihan, dan pemeliharaan karyawan agar kontribusi mereka optimal.

Pada CV. Vinconst Management Consulting, beberapa faktor seperti kurang disiplin waktu, pengalaman kerja yang tidak sesuai, dan gaji yang tidak memadai menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang kurang, ketidakmampuan menyelesaikan tugas tepat waktu karena kurangnya pengetahuan, dan gaji yang tidak sesuai jobdesk menjadi tantangan utama. Penyelesaian masalah ini penting untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal dan pencapaian tujuan perusahaan.

Dari kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni yang mencakup fungsi-fungsi manajerial dan operasional. Tujuannya adalah agar SDM dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) disesuaikan dengan tahap perkembangan masing-masing perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), tujuan utama manajemen SDM meliputi pembuatan dan implementasi kebijakan SDM yang mendukung motivasi dan kinerja tinggi karyawan, serta membantu pengembangan strategi organisasi terkait SDM. SDM juga bertanggung jawab atas dukungan kepada manajer lini, penanganan krisis hubungan antar

pekerja, menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen, serta memelihara standar organisasi.

Fungsi manajemen SDM terdiri dari fungsi manajerial dan operasional. Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Contohnya, dalam konsultan pajak, perencanaan mencakup penyusunan laporan keuangan dan perpajakan, pengorganisasian melibatkan pembagian jobdesk, pengarahan dilakukan melalui motivasi dan diskusi tim, dan pengawasan dilakukan melalui briefing aturan kerja.

Fungsi operasional meliputi pengadaan karyawan, pengembangan keterampilan, pemberian kompensasi yang adil, pengintegrasian kepentingan perusahaan dan karyawan, serta pemeliharaan kondisi fisik dan mental karyawan.

Peranan manajemen SDM termasuk menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja, menyesuaikan individu dengan pekerjaan yang tepat, mengelola program kesejahteraan dan pelatihan, serta memantau kondisi ekonomi, teknologi, dan regulasi tenaga kerja. Manajemen SDM juga mengelola mutasi karyawan dan program pensiun.

Displin Kerja

Kedisiplinan merupakan elemen kunci dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak hanya membantu perusahaan mencapai hasil yang optimal tetapi juga berfungsi sebagai alat komunikasi manajerial untuk memperbaiki perilaku karyawan yang tidak sesuai. Karyawan dengan disiplin yang baik menunjukkan tanggung jawab tinggi terhadap tugas yang diberikan dan mematuhi aturan serta norma perusahaan.

Menurut Anggoro (2019) dan Hasibuan (2014), disiplin kerja adalah alat untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan. Hubungan antara disiplin dan kinerja sangat erat, di mana tingkat disiplin karyawan langsung mempengaruhi kinerja mereka. Disiplin kerja mencerminkan sikap mental karyawan yang patuh terhadap aturan, etika, norma, dan prinsip perusahaan.

Mangkunegara (2014) mengidentifikasi tiga jenis disiplin kerja:

1. Disiplin Preventif: Membimbing karyawan untuk mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif: Mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan.
3. Disiplin Progresif: Memberikan sanksi yang semakin berat bagi pelanggaran yang terus berulang.

Pelanggaran disiplin di tempat kerja biasanya dikenakan sanksi yang bervariasi, dari teguran lisan hingga pemecatan, tergantung pada tingkat pelanggaran. Indikator disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku di tempat kerja, serta aturan lain yang berlaku di perusahaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merujuk pada riwayat pekerjaan yang telah dijalani seseorang, memberikan peluang besar bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka. Semakin beragam dan lama pengalaman kerja seseorang, semakin terampil mereka dalam menyelesaikan

tugas-tugas yang diberikan, karena telah menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang memperkaya kemampuan mereka.

Menurut Anggoro (2019), pengalaman kerja mengukur lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami dan melaksanakan tugas dengan baik. Handoko (2014) menambahkan bahwa pengalaman kerja mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diukur dari lama masa kerja dan tingkat kompetensi karyawan. Hasibuan (2014) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran waktu dan masa kerja yang memungkinkan seseorang untuk memahami dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Kesimpulannya, pengalaman kerja sangat penting dalam mempersiapkan karyawan menghadapi pekerjaan baru atau serupa. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung lebih siap dan mampu mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2014) meliputi waktu, jenis tugas, penerapan pengetahuan dan keterampilan, serta hasil kerja. Widodo (2015) mengukur pengalaman kerja dengan indikator seperti kelancaran gerakan kerja, kemampuan mengantisipasi kesulitan, dan ketenangan dalam bekerja. Romauli (2014) menambahkan indikator lain seperti lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Gaji

Gaji merupakan faktor penting bagi setiap karyawan dalam sebuah perusahaan karena berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidup. Gaji juga berperan dalam menunjang kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014), gaji adalah semua bentuk pendapatan, baik uang atau barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Widodo (2015) menambahkan bahwa gaji merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kontribusi dan kinerja produktif mereka dalam organisasi.

Tujuan pemberian gaji menurut Hasibuan (2016) meliputi:

- Ikatan Kerjasama: Gaji menciptakan ikatan formal antara atasan dan karyawan, di mana karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik dan atasan berkewajiban membayar gaji sesuai kesepakatan.
- Kepuasan Kerja: Gaji membantu karyawan memenuhi kebutuhan fisik dan sosial, meningkatkan kepuasan kerja.
- Motivasi: Gaji yang cukup besar memudahkan manajer dalam memotivasi bawahannya.
- Stabilitas Karyawan: Program kompensasi yang adil dan kompetitif membantu menjaga stabilitas karyawan, mengurangi turnover.
- Disiplin: Gaji yang layak mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan menaati peraturan perusahaan.
- Pengaruh Serikat Buruh: Kompensasi yang baik dapat mengurangi pengaruh serikat buruh.

Menurut Anggoro (2019), fungsi gaji tidak hanya membantu dalam menentukan gaji yang adil dan layak, tetapi juga berperan dalam menarik pekerja berkualitas, mendorong prestasi tinggi, dan memelihara kinerja dalam jangka panjang.

Hasibuan (2016) juga mengidentifikasi dua aspek peranan gaji:

- Aspek Pemberi Kerja (Atasan): Gaji merupakan elemen penting dalam menghitung biaya produksi dan menentukan harga pokok yang berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan.
- Aspek Penerima Gaji (Karyawan): Gaji adalah penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, serta menjadi salah satu motivasi penting dalam meningkatkan semangat kerja.

Menurut Mulyadi (2014), indikator gaji meliputi:

- Upah: Imbalan rutin yang dibayarkan dalam interval waktu tertentu (tahunan, bulanan, mingguan).
- Insentif: Imbalan tambahan yang diberikan karena kinerja melebihi standar.
- Tunjangan: Imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, cuti, pensiun, dan lain-lain.

Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kemajuan, perusahaan harus memiliki karyawan berkualitas yang mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan jumlah dan mutu pekerjaan, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal.

Menurut Tyas (2018), kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tujuan penilaian kinerja, menurut Mangkunegara (2014), adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, mencatat hasil kerja, memberikan kesempatan diskusi, merumuskan sasaran masa depan, serta meninjau dan menyetujui rencana pelatihan.

Kurniawan et al. (2021) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi tiga kategori:

1. Variabel Individu: Termasuk kemampuan fisik, latar belakang, dan demografis.
2. Variabel Organisasi: Meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
3. Variabel Psikologis: Termasuk mental dan intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi.

Tujuan evaluasi kinerja juga mencakup peningkatan etos kerja, motivasi, tanggung jawab, pengembangan SDM, dan memperkuat hubungan antara karyawan dan atasan. Evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi hambatan, memperoleh umpan balik, dan menjaga tingkat kinerja.

Bangun (2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan harus berdasarkan standar yang jelas dan dapat diukur. Indikator penilaian kinerja meliputi:

1. Kuantitas Pekerjaan: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai target.
2. Kualitas Pekerjaan: Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditentukan.
3. Ketepatan Waktu: Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal.
4. Kehadiran: Kehadiran tepat waktu dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan Kerjasama: Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.

Dengan penerapan penilaian kinerja yang efektif, perusahaan dapat memastikan karyawan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dengan pendekatan survei (explanatory survey) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel (Sari, et al., 2023). Menurut Hardani, et al. (2022), penelitian ini berfokus pada pertanyaan "mengapa" dan "bagaimana" untuk memahami masalah yang belum terselesaikan atau memberikan kejelasan untuk penelitian di masa depan. Penelitian ini mengidentifikasi variabel-variabel luar untuk mengkonfirmasi penyebab suatu masalah, serta menjelaskan pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui analisis variabel dalam bentuk angka dan menggunakan prosedur statistik serta pemodelan matematis untuk analisis data (Sugiyono, 2017).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuisioner kepada subjek penelitian yang akan dituju, yaitu karyawan CV. Vinconst Management Consulting. Selain itu, data juga diperoleh dari studi pustaka yang relevan dari penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode:

- a. Library Research (Studi Kepustakaan): Data dikumpulkan dengan membaca literatur-literatur yang relevan dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Field Research (Studi Lapangan): Data dikumpulkan secara langsung di lapangan atau objek penelitian, menggunakan teknik sebagai berikut:
 1. Observasi: Peneliti melakukan pengamatan umum dan menyeluruh, mendeskripsikan semua yang dilihat, didengar, dan dirasakan, serta merekam data untuk disimpulkan.
 2. Wawancara: Untuk mendapatkan hasil yang baik, peneliti melakukan percakapan dengan pihak-pihak terkait penelitian, di mana pewawancara mengajukan pertanyaan dan terwawancara memberikan jawaban (Anggoro, 2019).
 3. Kuesioner: Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada responden, menggunakan skala Likert dan kuesioner tertutup, di mana responden memilih jawaban yang telah disediakan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang merupakan subjek penelitian terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2016). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Vinconst Management Consulting yang berjumlah 60 orang.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Vinconst Management Consulting yang beralamat di Jl. Raya Taman Asri (Ruko Palm Square) TF – 37, Sidoarjo. Hal-hal yang menjadi concern pada penelitian ini adalah mengenai disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan pada

CV. Vinconst Management Consulting. Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan pada April 2024.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode sensus (sampling jenuh), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Karyawan CV. Vinconst Management Consulting.
- Karyawan CV. Vinconst Management Consulting dari divisi tax & accounting.
- Karyawan CV. Vinconst Management Consulting dari divisi tax & accounting yang mempunyai minimal 2 (dua) client sehingga, pengambilan sampel penelitian ini adalah sejumlah 60 populasi.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan keakuratan suatu alat ukur atau instrumen penelitian. Validitas mengukur sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur konsep yang ingin diukur. Menurut Ghazali (2013), uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau valid. Uji validitas dilakukan terhadap karyawan CV. Vinconst Management Consulting menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson, yaitu:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi *pearson product moment*
X1, X2, X3 = Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji
Y = Kinerja Karyawan
N = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen dalam mengukur gejala yang sama pada waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016), reliabilitas adalah karakteristik instrumen yang menunjukkan keakuratan, ketelitian, dan konsistensi, di mana instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sama jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Dalam penelitian ini, ****koefisien Alpha Cronbach**** digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur. Koefisien ini menunjukkan mutu proses pengumpulan data, dengan kuesioner yang reliabel menghasilkan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali. Uji reliabilitas diukur menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach. Adapun uji reliabilitas dapat diukur menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = jumlah faktor yang membentuk sub variabel

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Menurut Ghazali (2016), normalitas distribusi data ditentukan berdasarkan taraf signifikansi hitung. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan dua metode:

- 1) Grafik Normal P-Plot: Memvisualisasikan distribusi kumulatif dari data terhadap distribusi normal. Data dianggap normal jika titik-titik pada grafik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, jika titik-titik jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut, distribusi data dianggap tidak normal.
- 2) Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov Test: Mengukur apakah data mengikuti distribusi normal dengan kriteria sebagai berikut:
 - Nilai signifikansi $> 0,05$: Data berdistribusi normal.
 - Nilai signifikansi $< 0,05$: Data berdistribusi tidak normal.

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan multikolinearitas tinggi antara variabel-variabel independen.

Dalam penelitian ini, multikolinearitas diuji menggunakan dua indikator: Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghazali (2016), kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolerance:
 - Nilai Tolerance di atas 0,10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.
 - Nilai Tolerance di bawah 0,10 menunjukkan adanya multikolinearitas.
- 2) Variance Inflation Factor (VIF):
 - Nilai VIF di bawah 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.
 - Nilai VIF di atas 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada ketidaksamaan variansi residual antara pengamatan dalam model regresi.

- Homokedastisitas terjadi jika variansi residual konsisten di seluruh pengamatan.
- Heteroskedastisitas terjadi jika variansi residual berbeda di berbagai pengamatan.

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, analisis dilakukan dengan memeriksa pola pada grafik residual, dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2016):

- 1) Pola Tertentu:
 - Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu (seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar), maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- 2) Penyebaran Acak:

- Jika titik-titik tersebar secara acak tanpa pola jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara residual pada periode saat ini dan periode sebelumnya dalam model regresi linear berganda (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik tidak mengalami autokorelasi.

Pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin-Watson (DW) dengan kriteria berikut (Ghozali, 2016):

- 1) Autokorelasi Negatif: Jika angka DW di atas +2.
- 2) Tidak Ada Autokorelasi: Jika angka DW berada di antara -2 dan +2.
- 3) Autokorelasi Positif: Jika angka DW di bawah -2.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapun model regresi linear berganda dalam penelitian ini seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Pengalaman Kerja
X_3	= Gaji
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi
ε	= Variabel Pengganggu

4. Uji Hipotesis

4.1 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan di CV. Vinconst Management Consulting.

Kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05: H0 diterima dan H1 ditolak, berarti disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai signifikansi uji t ≤ 0,05: H0 ditolak dan H1 diterima, berarti disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2 Uji F

Menurut Ghozali (2016), uji ini digunakan untuk menunjukkan apakah model yang dibangun dapat memenuhi kriteria fit (sesuai) atau tidak. Dari hasil regresi, uji f dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas dengan α yang ditentukan. Dalam penelitian ini, model regresi dapat dikatakan memenuhi kriteria fit apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya model yang dibangun tidak sesuai dengan kriteria fit.
2. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 diterima, artinya model yang dibangun sesuai dengan kriteria fit.

4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan sejauh mana variabel bebas (independen) dalam penelitian dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen) dari pengaruh variabel-variabel lain di luar model regresi.

Penilaian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- Jika R^2 mendekati satu: Menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen, artinya variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen.
- Jika R^2 mendekati nol: Menunjukkan korelasi yang lemah antara variabel independen dan variabel dependen, artinya variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Vinconst Management Consulting merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi perpajakan. Pada awalnya, CV. Vinconst Management Consulting hanya melayani jasa di bidang accounting. Bidang accounting sangat potensial bagi Kantor Konsultan Pajak karena dalam kenyataannya banyak klien yang ditangani oleh CV. Vinconst Management Consulting yang ternyata masih belum dapat menyusun laporan keuangan yang informatif.

Berdasarkan alasan tersebut, maka pada tahun-tahun berikutnya perkembangan CV. Vinconst Management Consulting juga memperhitungkan keahlian accounting sebagai layanan jasa dalam bidang keuangan dengan tidak lupa mengembangkan kualitas dalam memberikan pelayanan dalam bidang utamanya, yaitu bidang pelayanan perpajakan.

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)			
X1.1	0,826	0,2542	Valid
X1.2	0,7	0,2542	Valid
X1.3	0,858	0,2542	Valid

Variabel/Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.4	0,803	0,2542	Valid
X1.5	0,899	0,2542	Valid
Pengalaman Kerja (X ₂)			
X2.1	0,656	0,2542	Valid
X2.2	0,616	0,2542	Valid
X2.3	0,433	0,2542	Valid
Gaji (X ₃)			
X3.1	0,661	0,2542	Valid
X3.2	0,543	0,2542	Valid
X3.3	0,758	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,643	0,2542	Valid
Y2	0,572	0,2542	Valid
Y3	0,605	0,2542	Valid
Y4	0,731	0,2542	Valid
Y5	0,549	0,2542	Valid
Y6	0,408	0,2542	Valid

Sumber: peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar daripada nilai r tabel, hal ini telah menunjukkan indicator dari variabel Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Gaji (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,811	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,657		Reliabel
Gaji (X ₃)	0,744		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,733		Reliabel

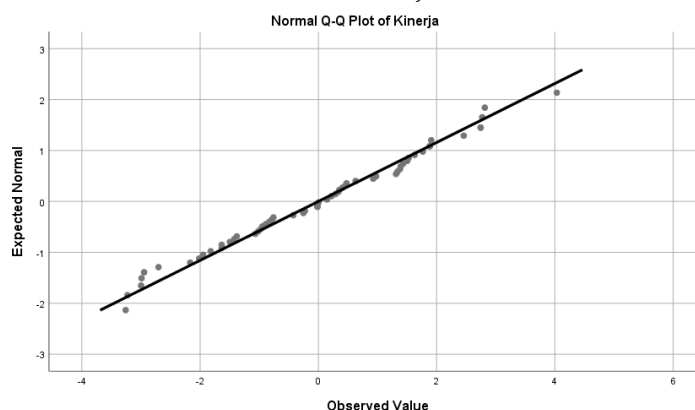
Sumber: peneliti(2024)

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Gaji (X3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,60. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

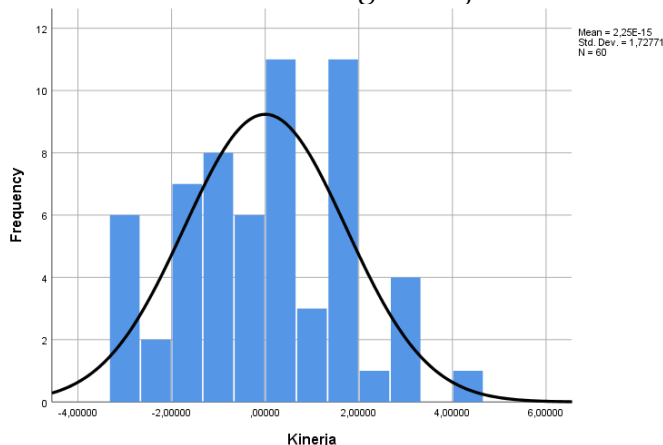
Gambar 3.1 PP-Plot Uji Normalitas



Sumber: output SPSS (2024)

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

Gambar 3.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber: output SPSS (2024)

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

3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

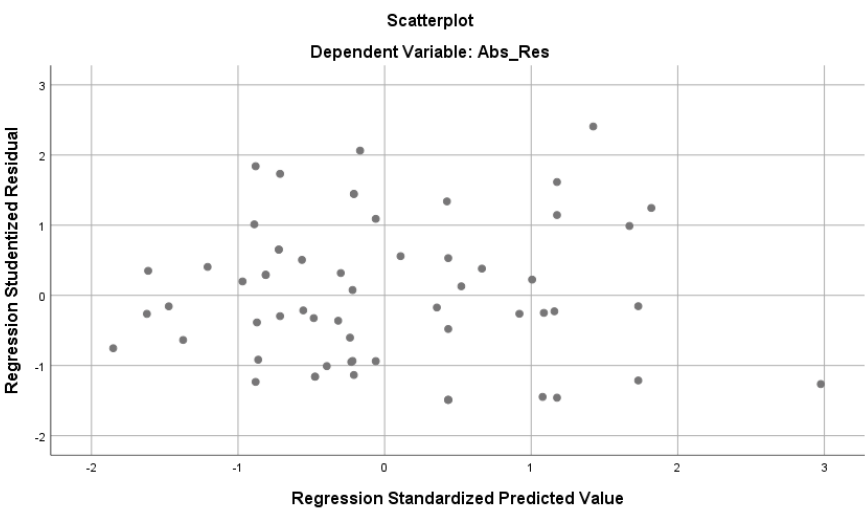
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁	0,995	1,005	Bebas Multikolinearitas
X ₂	0,995	1,005	Bebas Multikolinearitas
X ₃	0,992	1,008	Bebas Multikolinearitas

Sumber: output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel, hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0,10, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel independen juga di bawah 10. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.3 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: output SPSS (2024)

Berdasarkan gambar, nilai probabilitas dari seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Selain itu, tidak ada pola yang jelas dalam grafik, dengan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, menegaskan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.4 Uji Autokorelasi

Tabel 3.4 Hasil Uji Autokorelasi

	Model Summary ^b
Model	Durbin-Watson
1	1,528

Sumber: output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Angka Durbin Watson sebesar 1,528 yang berarti Angka DW diantara -2 sampai +2 berarti disimpulkan tidak ada autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.5 Model Persamaan Regresik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,325	3,640		3,111	0,003
X ₁	0,262	0,088	0,357	2,983	0,004
X ₂	0,169	0,265	0,076	2,636	0,000
X ₃	0,407	0,211	0,231	1,926	0,000

Sumber: output SPSS(2024)

Berdasarkan tabel, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$Y = 11,325 + 0,262 X_1 + 0,169X_2 + 0,407X_3$

Interpretasi:

- a. Konstanta (a): 11,325 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji konstan, maka Kinerja Karyawan bernilai 11,325 satuan.
- b. Disiplin Kerja (X1): Koefisien 0,262 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- c. Pengalaman Kerja (X2): Koefisien 0,169 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi pengalaman kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.
- d. Gaji (X3): Koefisien 0,407 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi gaji, semakin tinggi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

5. Uji Hipotesa
5.1. Uji T

Tabel 3.6 Hasil Uji T					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,325	3,640		3,111	0,003
X ₁	0,262	0,088	0,357	2,983	0,004
X ₂	0,169	0,265	0,076	2,636	0,000
X ₃	0,407	0,211	0,231	1,926	0,000

Sumber: output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel:

- **Disiplin Kerja (X1):** Nilai ttt hitung sebesar 2,983 dengan signifikansi 0,000. Karena ttt hitung (2,983) > ttt tabel (1,67252) dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0H_0H0 ditolak dan H1H_1H1 diterima. Ini berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- **Pengalaman Kerja (X2):** Nilai ttt hitung sebesar 2,636 dengan signifikansi 0,000. Karena ttt hitung (2,636) > ttt tabel (1,67252) dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0H_0H0 ditolak dan H1H_1H1 diterima. Ini berarti Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
- **Gaji (X3):** Nilai ttt hitung sebesar 1,926 dengan signifikansi 0,000. Karena ttt hitung (1,926) > ttt tabel (1,67252) dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0H_0H0 ditolak dan H1H_1H1 diterima. Ini berarti Gaji memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

5.2. Uji F

Tabel 3.7 Hasil Uji F					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	44,469	3	14,823	4,713 0,005 ^b
	Residual	176,115	56	3,145	
	Total	220,583	59		

Sumber: output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 4,713 dengan signifikan sebesar 0,005. Oleh karena itu,

nilai Fhitung (4,713) > Ftabel (2,77) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,005 dimana nilai ini sama dengan dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Disiplin kerja (X1), Pengalaman kerja (X2), dan Gaji (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

5.3. Uji Determinasi R²

Tabel 3.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,449 ^a	0,202	0,159	1,773

Sumber: Output SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian:

- **Nilai RRR** adalah 0,449 atau 44,9%, yang menunjukkan hubungan kategori sedang antara variabel independen (Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Gaji) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan).
- **Koefisien Determinasi (R²R²R²)** sebesar 0,202 atau 20,2%, menunjukkan bahwa 20,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji. Sisanya 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
- **Adjusted R²R²R²** adalah 0,159, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen cukup baik.

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan sebanyak 60 orang responden yang bekerja di CV. Vinconst Management Consulting. Hasil uji validitas yang diisi oleh 60 responden dinyatakan valid dan reliabel karena nilai Rhitung > dari Rtabel dan semua pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Peneliti juga melakukan pengujian dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas untuk melihat apakah data yang digunakan dalam persamaan regresi mengalami penyimpangan atau tidak. Data yang dianggap memenuhi uji asumsi klasik kemudian diuji dengan regresi linear berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi (R²).

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,262 dan nilai signifikan 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan, yang mendukung H_1 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja, karena kepatuhan terhadap peraturan dan norma perusahaan memungkinkan karyawan

menyelesaikan tanggung jawab dengan baik dan tepat waktu. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tyas (2018), yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,169 dan nilai signifikan 0,000. Semakin lama dan beragam pengalaman kerja, semakin terampil karyawan dalam menyelesaikan tugas, mendukung hipotesis bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dahniar (2015), yang juga menyatakan bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

3. Pengaruh Gaji (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,407 dan nilai signifikan 0,000. Pemberian gaji yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan karyawan meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Penelitian ini mendukung hipotesis bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan temuan Anggoro (2019), yang juga menunjukkan bahwa gaji yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja yang optimal.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji secara simultan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Vinconst Management Consulting. Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 4,713 dengan signifikansi 0,005, yang mendukung hipotesis bahwa ketiga variabel ini bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Anggoro (2019), yang juga menemukan bahwa disiplin, pengalaman kerja, dan gaji berperan penting dalam kesuksesan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di CV. Vinconst Management Consulting, beberapa kesimpulan dapat diambil:

1. **Disiplin Kerja:** Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,262 dan nilai signifikan 0,004. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan, mendukung H1.
2. **Pengalaman Kerja:** Pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,169 dan nilai signifikan 0,000. Semakin banyak pengalaman, semakin efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas, mendukung H2.
3. **Gaji:** Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,407 dan nilai signifikan 0,000. Gaji yang sesuai meningkatkan motivasi karyawan, mendukung H3.

4. **Pengaruh Simultan:** Secara simultan, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Fhitung 4,713 dan nilai signifikan 0,005, mendukung H4. Gabungan ketiga faktor ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, S. W. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Gula Plastika di Sragen*. Skripsi. Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dahniar dan Tinik Sugiati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- Darmawan, R. B. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)*. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Desseler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumary Ustiaawaty, Evi Fatmi dan Ria Rahmatul Istiqomah. 2022. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, M., A. D Saputri dan S. Handayani. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Pemasaran & SDM* 2(1).
- Kurniawati, E., O. Wijaya, dan I. Y. Astuti. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 1(3).
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Retika Aditama.
- Marlina, P dan E. T. Prasetyo. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1).

- Romauli, R. 2014. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* ISSN:2477-0574.
- Sari, M., Habibur Rahman, Noni Juli Astuti, Muhammad Win Afgani dan Rusdy Abdullah Siroj. 2023. *Explanatory Survey* dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer* 3(1).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tyas, R. D. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Widayaningtyas, R. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* 5(5).
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiranata, A dan Haposan Banjarnahor. 2023. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Konsultan Pajak. *E-Jurnal Akuntansi*, 3(1).