

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KIND ENGLISH COURSE PARE

Sofia Rizati

Universitas Islam Kediri

Rike Kusuma Wardhani

Universitas Islam Kediri

Nuraidya Fajariah

Universitas Islam Kediri

Korespondensi: ofi.sofiarizati@gmail.com

Abstract

This study aims to explain the influence of work discipline, work experience, and wages on employee performance at the Kind English Course Pare Kediri. This research is quantitative with the sampling technique used is a saturated sample and the number of samples is 60 taken from the entire population in the Kind English Course Pare Kediri. The research data obtained are based on interviews, questionnaires, and observations. The analytical techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Analysis, t Test (partial), F Test (simultaneous), and Coefficient of Determination (R²). The results of the research that has been carried out are obtained by a multiple linear equation, namely $Y = 1.027 + 0,300X_1 + 0,400X_2 + 0,118X_3$. The results of the t-test of the Work Discipline variable (X₁) show a significance number of $0.032 > 0.050$ which means that it has a significant effect on employee performance. Wage (X₃) shows a significance value of $0.427 < 0.050$ which means that it does not have a significant effect on employee performance, and the F test results show a significance value of $0.001 < 0.050$ which means that Work Discipline (X₁), Work Experience (X₂), and Wages (X₃) have an effect on significant impact on employee performance at the Kind English Course in Pare Kediri.

Keywords: *Employee Performance, Kind English Course, Wages, Work Discipline, Work Experience*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan adanya pengaruh antara disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan pada Kind English Course Pare Kediri. Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dan jumlah sampel sebanyak 60 yang diambil dari seluruh populasi yang ada pada Kind English Course Pare Kediri. Data penelitian yang diperoleh berdasarkan wawancara, kuesioner, dan observasi Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik,

Received September 30, 2022; Revised Oktober 23, 2022; November 12, 2022

* Sofia Rizati, ofi.sofiarizati@gmail.com

Analisis Linear Berganda, Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh persamaan linear berganda yaitu $Y = 1,027 + 0,300X_1 + 0,400X_2 + 0,118X_3$. hasil Uji t variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan angka signifikansi $0,032 > 0,050$ artinya berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil Uji t variabel Pengalaman Kerja (X_2) menunjukkan angka signifikansi $0,003 > 0,050$ yang artinya berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Uji t variabel Upah (X_3) menunjukkan angka signifikansi $0,427 < 0,050$ yang artinya tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$ yang artinya Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Upah (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kind English Course Pare Kediri.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kind English Course, Kinerja Karyawan, Upah, Pengalaman Kerja

LATAR BELAKANG

Perkembangan manajemen sumber daya manusia telah menjadi faktor yang penting di zaman yang moderen ini untuk tujuan dan fungsi dari sebuah organisasi. Semua lembaga organisasi harus bersaing ketat agar tetap bisa bertahan didalam sebuah bisnis orgaisasi. Organisasi yang bertahan dalam membangun keunggulan kompetitif dan memenangkan dalam persaingan bisnis organisasi lembaga yang telah memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnis organisasi lembaganya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama di dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya. Bagian faktor yang sangat berperan dalam kelangsungan hidup suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (Soetrisno, 2018: 34). Kesejahteraan dan kenyamanan sumber daya manusia dalam organisasi juga perlu diperhatikan. Karena setiap organisasi perlu untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia. Maka dari itu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Salah satu strategi yang digunakan dalam sebuah lembaga organisasi yaitu membuat organisasi dengan segala aspek dan tujuan organisasi untuk dapat mencapai secara efektif dan efisien. Karyawan juga merupakan elemen yang berarti didalam suatu lembaga organisasi sebab kinerjanya akan berakibat pada aktivitas operasional lembaga. Jika didalam kinerja karyawan rendah, maka itu dapat menjadi hambatan pada lembaga organisasi untuk dapat meraih tujuannya (Sinaga, Hasibuan, dan Efendi, 2020: 81).

Karena kinerja karyawan pula dapat memastikan terciptanya sesuatu tujuan yang sudah diharapkan oleh lembaga organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, karena disiplin juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan tidak terjadi pelanggaran terhadap peraturan kerja, sehingga dengan adanya disiplin kerja para karyawan bisa memanfaatkan waktu kerjanya dengan sebaik mungkin. Sesuai dengan penelitian oleh (Syafriana, 2017) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Pada penelitian lain oleh (Liyas dan Primadi, 2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu pengalaman yang didapatkan karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan. Menurut Handoko (dalam Anggoro, 2019 : 20) pengalaman kerja merupakan penugasan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sebuah penelitian terdahulu oleh (Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., & Bagia 2016) menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh (Pitriyani dan Halim, 2020) menyebutkan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Faktor lain seperti upah juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh (Supriyadi and Feranita 2019) yang menyebutkan bahwa secara simultan upah dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Multi Bangunan Jember. Menurut Hasibuan (dalam Lomban, 2015 : 244) bahwasannya upah atau kompensasi atau imbalan merupakan dari semua penghasilan berupa uang atau barang yang diterima pekerja baik langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dimengerti bahwa kedisiplinan kerja bukan hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi dari ketaatan terhadap waktu dimana para tutor harus masuk sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati sampai sesuai dengan jadwal mengajar yang di tentukan supaya tidak ada terjadinya keterlambatan saat mengajar. Adapun peraturan yang harus ditaati didalam lembaga dengan cara berpakaian yang formal agar terlihat lebih rapi dan sopan. Tingkah laku

saat mengajar juga harus mencerminkan sebagai tutor, menjaga ucapan yang tidak pantas di depan member, dan menjaga privasi sesama tutor. Selain itu, taat terhadap aturan dalam perilaku dalam jabatan, tugas, dan tanggung jawab dalam mengerjakan sesuatu yang sudah diberikan dari lembaga. Seringnya kelalaian dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk menjaga member dalam berbicara bahasa Inggris saat di camp. Kurangnya kerjasama dengan sesama tim maupun tim lainnya.

Pengalaman kerja di suatu organisasi lebih sering dilihat dari sisi lama waktu / masa kerjanya sebagai tutor di kampung Inggris maksimal 1 – 2 tahun bekerja sebagai tutor. Mengenai pengetahuan dan keterampilan perlu melakukan persiapan sebelum mengajar dan lebih menguasai materi sebelum memberikan materi kepada member karena bisa mempengaruhi hasil dalam mengajar. Kemudian dengan tingkat penugasan dan peralatan dalam pekerjaan diharapkan bisa meningkat dan sesuai dengan yang kami harapkan dan menyelesaikan aspek-aspek dengan sebaik mungkin.

Aneka permasalahan selain dari yang dijelaskan di atas yaitu dari kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat upah. Tingkat upah merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada para karyawan dari pihak perusahaan maupun lembaga dalam setiap tahun, bulan, dan minggu. Sering terjadi tidak sesuai upah yang diberikan pada karyawan atau berbedanya dalam jam terbang saat mengajar. Upah merupakan suatu motivasi utama dari seseorang untuk bekerja, karena dengan upah yang telah diterimanya itu sebagai imbalan atas jasa yang sudah dilakukannya. Jika upah meningkat setiap tahunnya maka dapat menyebabkan peningkatan jumlah karyawan.

Meningkatkan disiplin kerja, pengalaman kerja dan upah yang sesuai lembaga organisasi diharapkan mampu menambah kinerja yang lebih baik, sehingga memberikan kepuasan kerja dan komitmen kepada setiap karyawan, untuk memajukan suatu lembaga organisasi yang bergerak di dalam bidang lembaga pendidikan *Kind English Course* kampung Inggris Pare Kediri. Diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memperbaiki suatu kualitas kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Silvy, 2020 : 17) disiplin kerja merupakan sesuatu alat yang dipergunakan buat para manajer berkomunikasi dengan karyawan supaya bersedia dalam mengganti suatu sikap dan suatu upaya dalam meningkatkan pemahaman serta kesediaan seorang dalam memenuhi seluruh peraturan perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Anjanni, 2014 : 12) disiplin kerja merupakan dari pelaksanaan manajemen dalam memperteguh pedoman di organisasi. Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa disiplin kerja sangat erat dengan kinerjanya, yang mana tingkat kedisiplinan seseorang akan sangat mempengaruhi tingkat kinerjanya. Menurut Sastrohadwiry dan Syuhada (2021: 72) beberapa indikator disiplin kerja meliputi taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan, dan taat aturan dalam perilaku pekerjaan. Menurut Prasetyo dan Marlina (2019) bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Menurut Foster (dalam Pitri, 2020 : 38) pengalaman kerja merupakan lama waktu dan masa kerja yang sudah di lalui oleh karyawan dan paham akan tugas-tugas dari suatu pekerjaan dan melaksanakannya dengan baik. Menurut Sutrisno (dalam Taaweran, Sepang and Soegoto, 2016 : 1080) pengalaman kerja yaitu suatu dasar atau acuan dari seorang karyawan agar dapat menepatkan dirinya dalam kondisi yang baik, berani ambil resiko, mampu menghadapi suatu tantangan dengan penuh tanggung jawab dan mampu berkomunikasi yang baik dengan lawan bicara yang membedakan untuk menjaga produktivitas dan efisiensi. Menurut Malik (2018: 124) pengalaman kerja akan membuat kepercayaan diri lebih baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya. Serta kewibawaan yang makin meningkat hingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja dengan sesuai keinginannya. Menurut Riyadi (2015) bahwa kinerja karyawan tidak tergantung dari pengalaman kerja, namun terdapat faktor lain yang lebih kuat dapat mempengaruhinya.

Upah

Menurut Imam Soepomo (dalam Arrista Trimaya, 2014 : 14) upah adalah pembayaran yang diberikan kepada buruh sewaktu ia melakukan pekerjaan. Menurut peraturan pemerintah No.8 tahun 1981 tentang perlindungan upah adanya definisi upah

yaitu: upah dari suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan pada tenaga kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya. Menurut Justine T. Sirait (dalam Efendi et al., 2020 : 4) upah yang sebagai keberlangsungan hidup layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dengan bentuk uang dan ditetapkan menurut adanya persetujuan, peraturan, dan bayaran dengan dasar perjanjian kerja antara pimpinan perusahaan / organisasi dengan tenaga kerja. Menurut Efendi, Lubis, dan Elvina (2020) bahwa upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja

Menurut Ramdhani (dalam Anggoro, 2019 : 25) kinerja merupakan kesiapan seseorang dan kelompok orang untuk menyempurnakan kegiatan dan sesuai dengan tanggung jawab mereka dengan hasil yang telah diharapkan. Menurut Hasibuan (dalam Syafrina, 2017 : 6) bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituang melalui perencanaan strategi suatu organisasi, indikator dari kinerja adalah Efektifitas, efisien, kualitas dan ketepatan waktu. Menurut Mursid (2022: 55) bahwa indikator kinerja seorang karyawan meliputi ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama, dan kualitas serta kuantitas hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini mencakup pada bagian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai permasalahan pengaruh disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan upah (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Kind English Course Pare Kediri*. Jenis penelitian yang digunakan dalam peneliti yaitu penelitian Kuantitatif. Metode kuantitatif bisa diartikan dengan metode penelitian yang lebih fokus pada aspek pengukuran secara objektif. Dapat dilihat dari data penelitian dengan adanya angka-angka dan analisis yang menggunakan statistic (Sugiyono, 2019 : 16).

Sampel yang digunakan peneliti ini yaitu seluruh tutor dan staff pada *Kind English Course Pare Kediri* yang berjumlah 60 karyawan. Sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang mana teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini biasanya dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang).

Terkait sumber data penelitian, peneliti dalam data primer diperoleh langsung dari responden berupa kuesioner yang dilakukan langsung dengan tutor dan karyawan *Kind English Course* Pare Kediri. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian yang berhubungan dengan sistem pengendalian internal dan prosedur penggajian dalam usaha di biaya tenaga kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara antara lain seperti wawancara yang dilakukan peneliti yaitu seluruh tutor di lembaga *Kind English Course* Pare Kediri. Penelitian dengan data observasi ini dengan mengamati disiplin dan pengalaman tutor dalam mengajar di lembaga *Kind English Course* Pare Kediri. Kemudian penggunaan kuisisioner atau pengumpulan dengan menggunakan skala *Likert* yang merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seseorang atau tentang fenomena sosial dari sekelompok orang.

Adapun analisis data menggunakan beberapa jenis uji statistik, antara lain uji validitas untuk menunjukkan tingkat kevalidan dan keaslian suatu instrument. Kemudian uji reliabilitas untuk mengetahui suatu instrument didalam mengukur gejala yang sama dalam waktu yang berbeda. Lalu uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas untuk mengetahui tentang masing-masing variabel yang berdistribusi normal atau tidak, uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas, uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Juga dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel yang terikat ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda. Dan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig-(2-tailed)]	kesimpulan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,855	0,000	Valid
		X1.2	0,864	0,000	Valid
		X1.3	0,822	0,000	Valid
		X1.4	0,865	0,000	Valid
		X1.5	0,879	0,000	Valid
		X1.6	0,889	0,000	Valid
2	Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,853	0,000	Valid
		X2.2	0,920	0,000	Valid
		X2.3	0,874	0,000	Valid
		X2.4	0,913	0,000	Valid
		X2.5	0,931	0,000	Valid
		X2.6	0,891	0,000	Valid
3	Upah (X3)	X3.1	0,734	0,000	Valid
		X3.2	0,870	0,000	Valid
		X3.3	0,825	0,000	Valid
		X3.4	0,782	0,000	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,941	0,000	Valid
		Y.2	0,877	0,000	Valid
		Y.3	0,872	0,000	Valid
		Y.4	0,888	0,000	Valid
		Y.5	0,812	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 26.0 diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil tabel 1 diketahui bahwa nilai probability korelasi sig (2-tailed) < taraf signifikan () sebesar 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua pertanyaan yang ada pada variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Pengalaman Kerja (X2), variabel Upah (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai r Alpha Tabel	Nilai r Alpha Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	6	0,60	0,808	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	6	0,60	0,814	Reliabel
Upah (X3)	4	0,60	0,817	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,60	0,822	Reliabel

Sumber : *Output SPSS 26.0* diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil tabel 2 diketahui bahwa setiap variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Pengalaman Kerja (X2), variabel Upah (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r alpha hitung > nilai r alpha tabel, maka disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas dari semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov Smirnov

Variabel	Nilai Signifikan	Exact Sig (2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,05	0,079	Normal
Pengalaman Kerja (X2)	0,05	0,118	Normal
Upah (X3)	0,05	0,255	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,05	0,120	Normal

Sumber : *Output SPSS 26.0* diolah, 2022

Berdasarkan dari tabel 3 diketahui bahwa nilai dari *Exact Sig. (2-tailed)* dari seluruh variabel dari variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Pengalaman Kerja (X2), variabel Upah (X3), variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai diatas 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

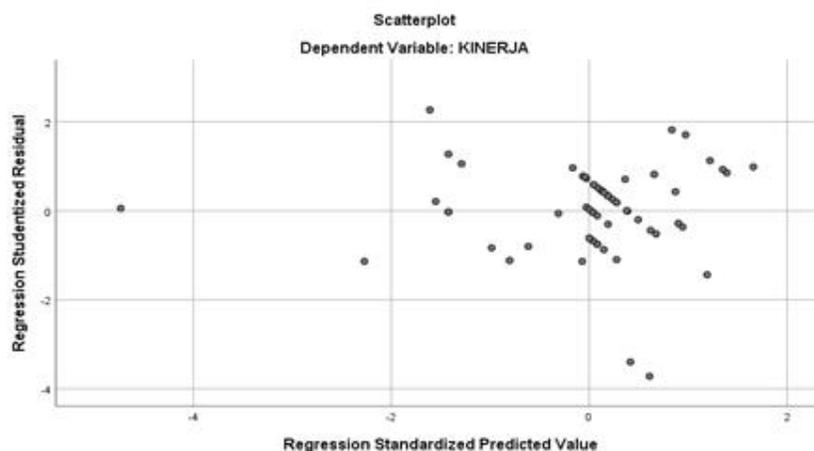
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,335	2,984	Non Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,253	3,954	Non Multikolinearitas
Upah (X3)	0,415	2,410	Non Multikolinearitas

Sumber: *Output SPSS 26.0 diolah, 2022*

Berdasarkan dari tabel 4 yang mana nilai toleransi dari setiap variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Pengalaman Kerja (X2), variabel Upah (X3), mempunyai nilai $< 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Output SPSS 26.06 diolah, 2022*

Berdasarkan dari hasil output uji heteroskedastisitas pada model regresi yang tertera pada gambar diatas, dapat dilihat kalau titik-titik menyebar dan membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan penyebaran titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model dari persamaan regresi bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Konstanta	1,027			
Disiplin Kerja	0,300	2,197	0,032	H _a : Diterima
Pengalaman Kerja	0,400	3,100	0,003	H _a : Diterima
Upah	0,118	0,800	0,427	H ₀ : Diterima
F _{hitung}	59,115		0,000	H _a : Diterima
R square	0,760			
Y	Kinerja Karyawan			

Sumber : Output SPSS 26.06, diolah 2022

Berdasarkan dari tabel 5 maka persamaan regresi yang ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = 1,027 + 0,300X_1 + 0,400X_2 + 0,118X_3 + e$$

Keterangan :

1) $\beta_0 = 1,027$

Artinya apabila tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), upah (X3) maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1,027

2) $\beta_1 = 0,300$

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,300

3) $\beta_2 = 0,400$

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,400

4) $\beta_3 = 0,118$

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel upah (X3) sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap maka variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,118

a. Uji T (Parsial)

Berdasarkan uji t yang ada pada tabel 5 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah 0,032 nilai tersebut $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- 2) Nilai signifikan variabel pengalaman kerja adalah 0,003 nilai tersebut $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- 3) Nilai signifikan variabel upah adalah 0,427 nilai tersebut $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya upah (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

b. Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel 5 uji F dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 59,115 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai tersebut $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), upah (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

c. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahawa nilai R yaitu 0,872 yang artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), upah (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat karena mendekati angka 1. Nilai R Square sebesar 0,760 artinya variabel disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), upah (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 76% sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kind English Course

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak dengan nilai signifikan sebesar $0,032 < 0,05$, artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KEC. Berdasarkan dari tabel jawaban responden pada variabel disiplin kerja terdapat indikator yang rata-rata jawaban yang didapat adalah setuju dari responden yaitu tentang tutor yang mempunyai sikap / perilaku yang baik dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab para tutor. Dua indikator tersebut yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada *Kind English Course* Pare Kediri karena jika tutor memiliki sikap yang baik terhadap lingkungan lembaga akan membawa suasana semangat terhadap tutor lain sehingga para tutor bisa lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan dan memiliki tanggung jawab atas segala tugas yang diberikan oleh kursus / lembaga demi mencapai berkembangnya KEC dimasa yang akan datang. Disiplin kerja yang terjadi dilapangan yaitu seluruh tutor telah mentaati peraturan yang ada di KEC.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nova Syafrina, (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka fajar Pekan Baru (Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Riau) yang menunjukkan bahwa hasil uji t dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,833 dengan tingkat signifikansi 0,042 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kind English Course

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,050$ artinya variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KEC. Berdasarkan dari tabel jawaban responden variabel pengalaman kerja terdapat indikator yang rata-rata jawabannya setuju dari responden yaitu tentang menguasai suatu pekerjaan yang telah di berikan kursus / lembaga dan dapat mengajar dengan hasil yang baik dan memuaskan. Dua indikator tersebut yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada *Kind English Course* Pare Kediri karena akan semakin bertambah pekerjaan dalam jam terbang mengajar jika tutor dapat menguasai

suatu pekerjaan dan mengajar dengan hasil yang memuaskan akan membuat tutor lain lebih semangat dalam mengajar untuk mencapai suatu peningkatan dan kemajuan dalam sebuah pengalaman mengajar di kursusan / lembaga KEC.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Vianney Taaweran, Jantje L. Sepang, (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo (Universitas Sam Ratulangi Manado) yang menunjukkan bahwa hasil uji t dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,331 dengan tingkat signifikansi 0,023 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kind English Course

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KEC secara parsial dibuktikan dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan nilai signifikan sebesar $0,427 > 0,050$ yang berarti H_a ditolak dan H_0 diterima yang mana jika tutor / karyawan tidak mempunyai uang bisa meminjam kepada lembaga serta dengan sistem pembayaran yang diberikan setiap seminggu / perbulan yang sesuai dengan periode mengajar pemasukan yang diterima tutor tidak terlalu lama untuk menunggu dan sebagian tutor mengajar di lembaga KEC ini karena have fun happy dan santai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Supriyadi and Feranita, (2019) dengan judul Pengaruh Upah dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Multi Bangunan Jember, dengan hasil uji t yang menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 1,655 dengan nilai signifikan 0,183 yang lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kind English Course

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya variabel disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2), upah (X3) secara bersama-sama mempengaruhi variable kinerja karyawan (Y) pada KEC. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke

4 menyatakan bahwa variable disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variable kinerja karyawan pada *Kind English Course* Pare Kediri dapat diterima. Maka dapat diketahui bahwa H_{a4} diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Kind English Course* Pare Kediri secara parsial. Hal ini didasarkan pada hasil uji $t = 2,197$ dengan nilai signifikan $0,032$ dimana angka tersebut lebih kecil dari $0,050$ yang berarti H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada *Kind English Course* Pare Kediri secara parsial. Hal ini didasarkan pada hasil uji $t = 3,100$ dengan nilai signifikan $0,003$ dimana angka tersebut lebih kecil dari $0,050$ yang berarti H_0 ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel upah terhadap kinerja karyawan pada *Kind English Course* Pare Kediri secara parsial. Hal ini didasarkan dengan hasil uji $t = 0,800$ nilai signifikannya $0,427$ dimana angka tersebut lebih besar dari $0,050$ yang berarti H_0 diterima dan H_{a3} ditolak.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan pada *Kind English Course* Pare Kediri secara simultan. Hal ini didasarkan dari hasil uji $F = 59,115$ nilai signifikan $0,000$ dimana angka tersebut kurang dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dikemukakan oleh peneliti diatas maka saran yang akan disampaikan yang berhubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Untuk *Kind English Course* perlu memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan, memaksimalkan kualifikasi karyawan yang berpengalaman kerja, dan pengelolaan upah yang baik, untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik.
2. Untuk masyarakat/ peneliti selanjutnya dapat menggali faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada *Kind English Course* yang telah memberikan ruang untuk melakukan penelitian ini dengan baik. Serta pihak lain seperti pembimbing dan teman-teman yang telah memberika support dan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Anggoro, S. Wahyu. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Gula Pastika Di Sragen. *Jurnal Eksima*, 1 (2), 1-16.
- Anjanni, A. H. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nabawi Islamic Scholl Jakarta. *Jurnal Ekbis*, 7 (2), 107–115.
- Efendi, R., Lubis, J. & Elvina. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7 (2), 1–11.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Rokan Hulu. *Al-Masraf*, 2 (1), 17–26.
- Lomban, M. C. (2015). Pengaruh Motivasi, Upah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (1), 242-253.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Surabaya: Gaya Press.
- Mursid, M. C. (2022). *Manajemen Kualitas Karyawan*. Jambi: Zero Publisher.
- Pitri, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9 (2), 37–56.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1 (1), 60–68.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3 (1), 21–30.

- Riyadi, B. A. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 3 (1), 24–39.
- Sastrohadwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Silvia, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. *Kinerja*, 2 (1), 122–132.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., & Efendi. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Soetrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rahwan Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Edited by Sutopo. Bandung.
- Supriyadi, M. Y., & Feranita, N. V. (2019). Pengaruh Upah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Multi Bangunan Jember. *Jurnal Ekonomi Kewirausahaan*, 1 (2), 45–51.
- Syafrina, No. (2017). Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8 (4), 264-283.
- Trimaya. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5 (1), 11–20.
- Vianney T., Sepang, J. L., Soegoto, A. S. (2016). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja , Pengembangan Karir Terhadap, *Jurnal Sagara*, 4 (4), 1078–1087.
- Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4 (1), 1–10.