

## PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ANYAR NGANJUK

Lia Septiani<sup>1\*</sup>, Dhiyan Septa Wihara<sup>2</sup>, Poniran Yudho Laksono<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri,  
Jawa Timur  
[\\*liaseptiani306@gmail.com\\*](mailto:liaseptiani306@gmail.com)

### Abstract

*In facing competition in this era of globalization, companies are required to work more efficiently and effectively in order to maximize the expansion of the business world and improve employee performance. The purpose of this study is to analyze (1) Incentives have a significant effect on the performance of Nganjuk Anyar Shop employees. (2) Discipline has a significant effect on the performance of Nganjuk Anyar Store employees. (3) Work experience has a significant effect on the performance of Nganjuk Anyar Store employees. (4) Incentives, Discipline, and work experience simultaneously have a significant effect on the performance of Nganjuk Anyar Store employees. The population in this study were the employees of the Friends of Nganjuk Building Materials Store. Respondents in this study were 40 using the total sampling method. And analyzed by Multiple linear regression with the help of the SPSS Version 29 application. The conclusions from this study are (1) Incentives partially have a significant effect on the performance of Nganjuk Anyar Store employees. (2) Discipline partially has a significant effect on the performance of Nganjuk Anyar Store employees. (3) Work experience partially has a significant effect on the performance of Nganjuk Anyar Store employees. (4) Incentives, Discipline, and work experience simultaneously have a significant effect on the performance of Nganjuk Anyar Store employees*

**Keywords :** *Incentives, Discipline, Work Experience, Employee Performance*

### Abstrak

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya manusianya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis (1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (4) Insentif, Disiplin, dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode total sampling. Dan dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 29. Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (2) Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (3) Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (4) Insentif, Disiplin, dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk

**Keywords:** *Insentif, Disiplin, Pengalaman kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Persaingan bisnis saat ini sudah menjadi hal yang sangat wajar lumrah di kalangan bisnis yang sudah ada dan itu tidak dapat dihindari lagi. Semua bisnis harus siap menghadapinya dengan cara tertentu seperti melakukan memperbaiki dan meningkatkan kondisi internal dan eksternal bisnis agar dapat bertahan dan berhasil dalam menghadapi persaingan saat ini. Menurut Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang bekerja keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki

karyawan yang berkompeten dan trampil serta berusaha menjalankan usaha seoptimal mungkin agar kegiatan agar berjalan lancar dan kinerja karyawan meningkat. Kinerja adalah respon terhadap keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya [1].

Insentif menjadi faktor nomor satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simamora (2016), insentif kompensasi tambahan selain gaji dan remunerasi yang diberikan oleh organisasi, berupa uang untuk mencapai tujuan organisasi yang dikaitkan dengan kinerja dan dibagi sebagai bagian manfaat karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghematan biaya [2]. Selain insentif, Disiplin kerja merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja merupakan praktik manajemen untuk memperkokoh lini organisasi, disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap hormat ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan [2].

Pengalaman kerja, selain disiplin kerja, menjadi faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019:158) Pengalaman kerja adalah ketika seorang karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak untuk menjaga produksi, kinerja, dan pembentukan karyawan yang kompeten di bidang mereka [3].

Hasil wawancara dengan karyawan Toko Anyar Nganjuk tentang pengalaman kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa meskipun telah beroperasi lebih dari satu tahun, beberapa karyawan memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, karyawan tidak disiplin, seperti yang ditunjukkan oleh banyaknya terlambat. **"Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Anyar Nganjuk"** adalah judul penelitian yang menarik bagi penulis.

## METODE

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) suatu karakteristik, sifat, atau nilai individu dari objek atau kegiatan yang mengalami variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan [4]. Ada dua variabel independen dalam penelitian ini: variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen ini mempengaruhi dan menghasilkan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah X1 (Insentif), X2 (Disiplin Kerja), dan X3 (Pengalaman Kerja). Variabel dependen merupakan variabel yang timbul karena adanya pengaruh dari variabel bebas (independen), dalam kajian ini peneliti menggunakan variabel dependen yaitu : Y (Kinerja Karyawan).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga data dianalisis secara statistik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017) yang mengatakan bahwa penelitian berdasarkan filsafat positivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu; umumnya, pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan, dan instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.[4].

Berdasarkan tujuan penelitian, teknik yang digunakan adalah survei. Menurut Sugiyono (2017) Dalam penelitian, metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber alami, bukan buatan; namun, peneliti melakukan perbaikan pada data mereka, seperti dengan mengadakan wawancara, kuesioner, dan sebagainya [4].

Instrumen penelitian ini menggunakan *skala likert* dengan menyebarkan angket yang memiliki jumlah kuesioner sebanyak 50 pernyataan yang sesuai dengan indikator-indikator variabel dan kemudian dinilai rentang 1-5 point berdasarkan jawaban responden. Hasil jawaban responden kemudian di uji dengan bantuan aplikasi

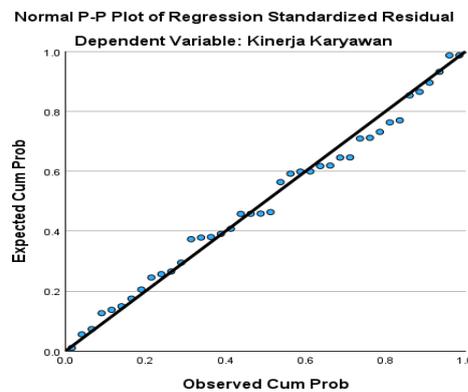
SPSS , yang didalamnya terdapat uji validitas dan reabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data dari hasil kuesioner benar-benar valid. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif seperti uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Oleh karena itu, untuk memenuhi syarat yang ditentukan oleh model regresi linier berganda, beberapa asumsi klasik yang digunakan harus diuji, antara lain : uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas

#### a. Uji Normalitas



Gambar 1

Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolienaritas

Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan VIF, ditunjukkan pada tabel 1.

**Tabel 1.**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

**Collinearity Statistics**

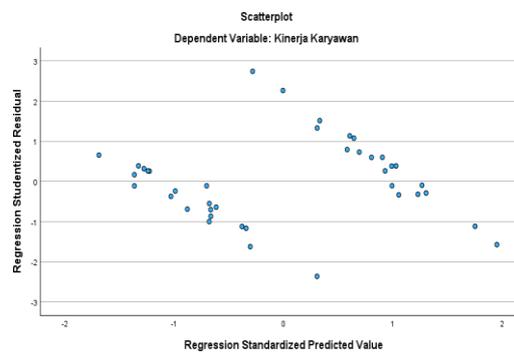
Model		Tolerance	VIF
1	Insentif	.832	1.203
	Disiplin Kerja	.814	1.228
	Pengalaman kerja	.974	1.026

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023

Tidak ada multikolinieritas atau korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang baik. Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel pelatihan, seleksi, dan rekrutmen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,832 ; 0,814 ; 0,974 yang lebih tinggi dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,203 ; 1,228 ; 1,026 yang lebih rendah dari 10. Oleh karena itu, tidak ada masalah multikolinieritas dalam model ini, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada Gambar 2



**Gambar 2**  
**Grafik Scaterplots**

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah. 2023.

Gambar 2 menunjukkan grafik scatterplot di mana titik tersebar secara acak dan berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini, yang berarti bahwa tidak ada ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

## 2. Analisis Regresi Linier

Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows versi 23 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	129.458	18.059		7.169	<.001		
	Insentif	-.131	.172	-.079	-.762	.451	.832	1.203
	Disiplin Kerja	.134	.439	.032	.305	.762	.814	1.228
	Pengalaman kerja	-3.438	.400	-.818	-8.591	<.001	.974	1.026

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Hasil uji analisis diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 129,458 + 0,131 X_1 + 0,134 X_2 + 3,438 X_3 + e$ , yang ditunjukkan dalam tabel 2 sebagai berikut :

- a. Konstanta = 129,458 satuan.

Jika insentif ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) = 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan menjadi 129,458 satuan.

- b. Koefisien  $X_1$  = 0,131 satuan.

Setiap penambahan 1 satuan variabel ada insentif ( $X_1$ ), dengan asumsi disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,131 satuan.

- c. Koefisien  $X_2$  = 0,134 satuan

Setiap penambahan 1 satuan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), dengan asumsi insentif ( $X_1$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,134 satuan.

- d. Koefisien  $X_3$  = 3,438 satuan

Setiap penambahan 1 satuan variabel pengalaman ( $X_3$ ), dengan asumsi insentif ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 3,483 satuan.

- e. Variabel yang menunjukkan pengaruh yang paling dominan adalah koefisien  $X_1$  atau variabel insentif yaitu dengan koefisien regresi sebesar 129,458 satuan.

### 3. Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas pada penelitian ini, yaitu adalah insentif, disiplin kerja dan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.656	7.53534

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 3, diperoleh nilai  $R^2$  yang disesuaikan sebesar 0,682, yang menunjukkan bahwa insentif, disiplin kerja, dan pengalaman kerja dapat berkontribusi pada kinerja karyawan sebesar 68,2%. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini mewakili sisa 31,8%.

### 4. Tabel Uji Hipotesis

#### a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian secara parsial pada penelitian ini menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Uji t (parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
							Beta	Tolerance
1	(Constant)	129.458	18.059		7.169	<.001		
	Insentif	-.131	.172	-.079	-.762	.451	.832	1.203
	Disiplin Kerja	.134	.439	.032	.305	.762	.814	1.228
	Pengalaman kerja	-3.438	.400	-.818	-8.591	<.001	.974	1.026

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2023.

a. Pengujian hipotesis 1

H<sub>0</sub>:  $\beta_1$  = insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub>:  $\beta_1$  = insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 dalam tabel 4 diperoleh nilai signifikan variabel insentif adalah 0.451. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel insentif > 0,05 yang berarti rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis 2

H<sub>0</sub> :  $\beta_2$  = disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> :  $\beta_2$  = disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 dalam tabel 4 diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel seleksi > 0,05 yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian hipotesis 3

H<sub>0</sub> :  $\beta_3$  = pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> :  $\beta_3$  = pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 dalam tabel 4 diperoleh nilai signifikan variabel pengalaman kerja adalah 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pengalaman kerja < 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hasil dari pengujian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5% dijelaskan pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4385.370	3	1461.790	25.744	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	2044.130	36	56.781		
	Total	6429.500	39			

Sumber diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows versi 23 dalam tabel 4.12 diperoleh nilai signifikan adalah 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel insentif, disiplin kerja, dan pengalaman kerja < 0,05 yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah insentif, disiplin kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**PEMBAHASAN**

### 1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan variabel insentif adalah 0,451, yang menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel insentif lebih > 0,05, yang menunjukkan bahwa insentif tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hasil perhitungan dari SPSS for Windows versi 23 ditunjukkan dalam tabel 4. Menurut Simamora (2017:544) insentif bentuk kompensasi tambahan selain gaji dan upah yang diberikan oleh organisasi [2]. Prinsip kompensasi adil digunakan dengan insentif ini.. Hal ini didukung penelitian oleh Suryani (2020) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta dengan hasil menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [5].

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai signifikan variabel disiplin kerja 0,762, hasil perhitungan dari SPSS for Windows versi 23 ditunjukkan dalam tabel 4.11. Ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel seleksi >0,05, sehingga tingkat disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja perusahaan, semakin baik kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. Banyak yang setuju dengan kondisi disiplin kerja di Toko Anyar Nganjuk, menurut jawaban responden. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dimaksimalkan dan dirasakan oleh karyawan. Mangkunegara (2017:17) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen untuk memperkuat standar organisasi. [6]. Hal ini di dukung penelitian oleh Chusnah (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SGI dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [7].

### 3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4 diperoleh nilai signifikan variabel pengalaman kerja adalah 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel pengalaman kerja < 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; lebih banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh Toko Anyar Nganjuk, lebih baik kinerjanya. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan lebih baik.. Menurut Sutrisno (2019:158) Pengalaman kerja adalah ketika seorang karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak untuk memastikan bahwa mereka bekerja dengan baik dan menghasilkan karyawan yang kompeten di bidang mereka. [3]. Dan di dukung penelitian yang dilakukan oleh Veronica (2018) dengan judul pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Seikou Seat Cover dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8].

### 4. Pengaruh Insentif, Disiplin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan adalah 0,001, menurut hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam tabel 4.12 untuk SPSS for Windows versi 23. Hasil pengujian simultan ini menunjukkan bahwa insentif, disiplin kerja, dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai signifikan uji F untuk variabel insentif, disiplin kerja, dan pengalaman kerja <0,05, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,682, berarti bahwa ketiga variabel independen dapat memberikan 68,2% dari kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang tinggi ini menunjukkan

bahwa 31,8% variabel tambahan, yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, memiliki kapasitas untuk menjelaskan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Studi ini pada dasarnya berfokus pada masalah sumber daya manusia, khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. Berdasarkan hasil dan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. Semakin baik insentif yang diberikan oleh toko, semakin baik kinerja karyawan.

Kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk tidak terpengaruh secara signifikan oleh disiplin kerja secara parsial. Ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan Toko Anyar Nganjuk meningkat seiring dengan tingkat Disiplin Kerja yang ada di perusahaan. Banyak yang setuju dengan kondisi disiplin kerja di Toko Anyar Nganjuk, menurut jawaban responden. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dimaksimalkan dan dirasakan oleh karyawan.

Pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk; lebih banyak pengalaman kerja yang diberikan oleh perusahaan, lebih baik kinerja Toko Anyar Nganjuk. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih baik.

## Daftar Referensi

- [1] I. komariyah Edison, Emron. Yohny anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [2] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 2016.
- [3] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana, 2019.
- [4] Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV., 2017.
- [5] N. L. Suryani and L. S. Kristianti, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4, no. 1, p. 96, 2020, doi: 10.32493/jjsdm.v4i1.6792.
- [6] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama., 2017.
- [7] H. Chusnah, C., & Purwanti, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SGI," *Ekon. dan bisnis*, vol. 2, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- [8] V. Hitalessy, H. Roni, and I. Iswandi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Image J. Ris. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 38–44, 2018, doi: 10.17509/image.v7i1.23137.