

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLUSINDO BINTANG PRATAMA JAKARTA SELATAN

Mohamad Hari Wijaya¹, Hamdi Supriadi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹mhariwijaya00@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²hamdisupriadi11@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of work experience and work discipline on employee performance at PT. Solusindo Bintang Pratama in South Jakarta. The type of research used is quantitative research. The research sample was the entire population of 64 people. The research results show that work experience (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a regression equation value of $Y = 10.932 + 0.754$. The correlation coefficient is 0.765, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The determination value is 58.5% while the remaining 41.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing (t test) obtained a calculated t value $>$ t table or $(9.355 > 1.999)$ thus H_0 was rejected and H_1 was accepted. Work discipline (X2) has a significant effect on employee performance (Y) with a regression equation value of $Y = 24.324 + 0.417$. A correlation coefficient of 0.781 means that the two variables have a strong level of relationship. The determination value is 61.0% while the remaining 39% is influenced by other factors. Hypothesis testing (t test) obtained a calculated t value $>$ t table or $(3.411 > 1.999)$ thus H_0 was rejected and H_2 was accepted. Work experience (X1) and work discipline (X2) have a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation value $Y = 8.118 + 0.713 + 0.110$. The Correlation Coefficient is 0.771, meaning it has a strong level of relationship. The determination value is 58.1% while the remaining 41.9% is influenced by other factors. Hypothesis Test (F Test) obtained calculated F value $>$ F table or $(44.715 > 2.760)$ thus H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Work Experience; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusindo Bintang Pratama di Jakarta Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang berjumlah 64 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,932 + 0,754$. Koefisien Korelasi sebesar 0,765 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis (Uji t) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(9,355 > 1,999)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 24,324 + 0,417$. Koefisien Korelasi sebesar 0,781 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis (Uji t) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,411 > 1,999)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai persamaan

regresi $Y = 8,118 + 0,713 + 0,110$. Koefisien Korelasi sebesar 0,771 artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji Hipotesis (Uji F) diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(44,715 > 2,760)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

PT Solusindo Bintang Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Internet Service Provider atau Layanan Internet. Perusahaan ini tentu saja harus dapat memberikan pelayanan internet yang berkualitas kepada pelanggan. Karyawan diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan. Dengan tingginya tingkat persaingan menyebabkan setiap perusahaan harus mampu berkompetensi. Disinilah peran karyawan untuk mengasah kemampuannya dalam segala hal.

Kualifikasi yang harus dimiliki karyawan PT Solusindo Bintang Pratama Jakarta Selatan dari semua divisi pastinya harus mengetahui semua layanan Internet yang dimana hal-hal seputar produk adalah yang sering ditanyakan oleh pelanggan kepada karyawan, bukan hanya tentang produk saja seperti kendala-kendala jaringan yang sering dialami pelanggan, ketepatan waktu, kepribadian dan target-target cabang yang harus dicapai itu semua merupakan tanggung jawab semua karyawan, hingga pengalaman kerja karyawan yang cukup lama juga adalah penunjang pengetahuan mengenai hal-hal tersebut.

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki dan dikuasai seseorang karyawan yang telah dilakukan selama waktu tertentu. Dengan pengalaman yang didapat seseorang karyawan maka akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut selaras dengan teori (Ratnasih, (2019:294)) Pengalaman kerja yakni sistem dari terciptanya pemahaman maupun keahlian mengenai prosedur dari pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada.

Dari hasil pengumpulan data rekapitulasi lama bekerja karyawan pada PT. Solusindo

Bintang Pratama Jakarta Selatan dari tahun 2021 sampai 2023, Sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pengalaman Kerja Karyawan PT. Solusindo Bintang Pratama Jakarta Selatan, Tahun 2020-2022

No	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan		
		2020	2021	2022
1	0-1 Tahun	12	18	21
2	1-2 Tahun	13	13	11
3	2-3 Tahun	11	12	10
4	3-4 Tahun	13	12	9
5	>4 Tahun	8	9	13
Total Karyawan		57	64	64

Sumber: PT. Solusindo Bintang Pratama

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, PT. Solusindo Bintang Pratama mengalami peningkatan pada tahun 2022 yaitu 21 karyawan dengan lama bekerja 0-1 tahun. Setelah melakukan observasi terlihat pada pengalaman kerja diketahui bahwa selama 1 tahun pada tahun 2020 tingkat jumlah karyawan baru cenderung fluktuasi atau mengalami peningkatan, hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya pengalaman kerja karyawan. Sehingga tingginya jumlah karyawan baru yang belum mempunyai pengalaman dalam bekerja, beberapa karyawan yang masih kurang dalam menyelesaikan tugas dengan target, tingkat pengetahuan dan penguasaan. Sehubungan dengan hal diatas, maka pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain permasalahan pengalaman kerja yang ada, salah satu faktor yang menyangkut belum optimalnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja, apabila karyawan bisa memahami atau mengerti tentang apa yang mereka kerjakan dan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki proses kerja pun akan menjadi baik dan juga adanya keadilan oleh atasan yang diberikan ke karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah setiap aturan dan kebijakan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan

tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan. Disiplin kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan tersebut. Tidak hanya kedisiplinan mengenai hal-hal diatas tersebut, penilaian kedisiplinan waktu seperti absensi karyawan dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan pun sangatlah penting.

Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Disiplin kerja pada perusahaan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai jika tidak adanya disiplin kerja.

Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan PT. Solusindo Bintang Pratama yang dihimpun dari data tahun 2021 sampai 2023, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Disiplin Kinerja Karyawan PT. Solusindo Bintang Pratama
Jakarta Selatan, Tahun 2020-2022

No	Aspek Disiplin Kerja	Pokok Aturan	Jumlah Pelanggaran Karyawan (Tahun)		
			2020	2021	2022
1	Frekuensi Kehadiran Kerja	Alfa	7	9	10
		Terlambat	29	32	36
2	Ketaatan pada Standar Kerja	Seragam kerja	2	3	3
		Alat safety	1	2	2
3	Ketaatan Peraturan Kerja	Tanggung jawab pekerjaan	2	3	3
		Terampil melakukan pekerjaan	1	3	3
Total			42	52	57

Sumber: PT. Solusindo Bintang Pratama

Dari tabel 1.1 diatas, Disiplin kerja PT. Solusindo Bintang Pratama telah menerapkan peraturan yang berlaku terkait jam masuk dan pulang kerja sudah diatur yaitu, hari Senin sampai dengan hari Sabtu hadir pukul 08:00 WIB sampai dengan 17:00 WIB. Meskipun sudah diberlakukan peraturan terkait indikator pertama yaitu frekuensi kehadiran kerja, akan tetapi masih ada saja karyawan yang alfa terbanyak pada tahun 2022 dan datang terlambat dengan jumlah tertinggi pada tahun 2022.

Kemudian indikator kedua ketaatan pada standar kerja terdapat karyawan yang melanggar pada standar kerja tidak memakai seragam kerja tertinggi pada tahun 2021 dan 2022 berjumlah 3 karyawan. Indikator ketiga ketaatan peraturan kerja terdapat karyawan yang melanggar pada terampil melakukan pekerjaan tertinggi pada tahun 2021 dan 2022 sebanyak 3 karyawan. Hal ini bisa memberikan dampak yang kurang baik di kemudian hari pada perusahaan tersebut. Dimana atasan tidak memiliki kepuasan terhadap kinerja karyawan yang tidak mematuhi peraturan.

Peningkatan kualitas kinerja karyawan selalu diharapkan oleh setiap perusahaan. PT Solusindo Bintang Pratama Jakarta Selatan senantiasa berusaha dengan berbagai metode peningkatan kualitas kinerja dengan pelatihan, pengembangan kinerja karyawan, dan sebagainya. Hal tersebut dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang baik dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan, kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Tidak hanya hal-hal tersebut saja, yang menentukan tingkat keberhasilan perusahaan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku dalam perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat diciptakan dengan adanya peningkatan kerja optimal dan mampu menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan dan perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

PT. Solusindo Bintang Pratama adalah perusahaan yang bergerak di bidang Internet Service Provider dimulai dari Batam pada tahun 2005. Selain di Batam, SBP juga memiliki jalur akses di berbagai daerah. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan ini dapat diukur melalui kepuasan tamu,

berkurangnya jumlah komplain dan tercapainya target yang optimal.

Hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti PT. Solusindo Bintang Pratama, yaitu dengan melakukan survey secara langsung melalui pengambilan data dengan pihak perusahaan. Hasil survey diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan PT. Solusindo Bintang Pratama belum sesuai dengan harapan.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Solusindo Bintang Pratama
Jakarta Selatan, Tahun 2020-2022

No	Indikator	Keterangan	Target	Realisasi		
				2020	2021	2022
1	Kualitas kerja karyawan	Rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang karyawan	100%	65%	65%	70%
2	Adaptasi karyawan	Orientasi karyawan dalam pelayanan, integritas, komitmen dan kerjasama	100%	70%	65%	75%

Kriteria (%): 1-50 = Buruk, 51-60 = Sedang, 61-75 = Cukup, 76-90 = Baik, 91-100 = Sangat Baik

Sumber: PT. Solusindo Bintang Pratama

Dari data diatas, hasil penilaian kinerja karyawan PT. Solusindo Bintang Pratama yang terealisasi belum mencapai target. Berdasarkan hal tersebut peneliti melihat adanya suatu fenomena di PT. Solusindo Bintang Pratama, Dimana terdapat kualitas dan adaptasi kerja karyawan menurun, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pelaksanaan tugas (jobdesk) yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, dan hasil kinerja karyawan masih belum optimal.

Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perusahaan terutama PT Solusindo Bintang Pratama Jakarta Selatan yang bergerak dibidang jasa internet, karena akan membuat konsumen beralih ke pelayanan jasa internet yang lebih baik penanganannya dari karyawannya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan

akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. Sehingga, dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas efisiensi kerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Jika kinerja yang dihasilkan semakin memburuk, tentunya tujuan yang sudah disusun secara strategis oleh perusahaan sulit untuk dicapai dan keberhasilan yang akan diraih semakin menjauh. Permasalahan kinerja ini juga dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang mempengaruhi baik berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja seperti pengalaman kerja dan disiplin kerja, faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat sangat baik.

Di setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Yang sedang diteliti oleh penulis pada PT. Solusindo Bintang Pratama telah menerapkan Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja yang tinggi. Dengan pengalaman kerja karyawan di haruskan memiliki tingkat pengetahuan serta menguasai terhadap pekerjaan tersebut. Untuk disiplin kerja karyawan harus mampu mengutamakan kehadiran seperti karyawan yang tidak pernah alfa maupun terlambat masuk kerja. Karyawan yang mengabaikan peraturan dan tidak mempunyai tingkat pengetahuan kerja perusahaan cukup

mengganggu jalannya proses pelaksanaan kerja di setiap waktu yang sudah menjadi peraturan perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Lusi Hijrah Hayati (2021) Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI) Vol. 1 No. 1 ISSN: 2774- 4221 Pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif Hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan disiplin kerja.

Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi (2021) Jurnal Sains Manajemen Vol 7 No 1 ISSN 2443- 0064 dan P-ISSN 2622-0377 Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif Secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017) Jurnal EMBA Vol 5 No 3 ISSN 2303-1174 Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Metode yang digunakan adalah kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.

Wendy Ananta Tarigan, Yuli siska, Ina Namora Putri Siregar (2021) Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol 5 No 1 ISSN 19797095 Pengaruh Pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Galeri 24 Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Secara simultan Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Galeri 24.

Prasetyo Kurniawan, Noto Susanto (2021) Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol 1 No 2 P-ISSN 2775- 9695 E-ISSN 2775-9687 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif Terdapat pengaruh positif dan

signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.

Nur Lingga Setya Dewi (2021) Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang, Vol 3, No. 2, ISSN: 26228882 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forta Lasere Jakarta Pusat Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif Hasil penelitian ini didapat membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Forta Lasere Jakarta Pusat.

Wahyudi (2019) Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, Universitas Pamulang, Banten, Vol: 2, No. 3, July 2019, p-ISSN: 2615-3009, eISSN: 2621-3389 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Angela Worang (2019) Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8. No. 2, ISSN 2338-9605 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon Metode yang digunakan adalah kuantitatif Hasil penelitian ini didapat membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon

M. Effendi (2019) Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 1, Nomor 1, Juni 2019 p- ISSN: 2656-8918 e-ISSN: 2684- 8317 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk

Erwin Budi Setyawan (2018) Journal of Tourism And Economic, Vol. 1, No. 2, 2018, Page 101- 108, ISSN: 2622- 4631 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indobatu Makmur Palembang) Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indobatu Makmur Palembang).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang

baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Uji Validitas Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,572	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,541	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,500	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,506	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,506	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,501	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,625	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,570	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,514	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,540	0,246	Valid

Sumber: pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja (X1) dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df = n-2$ (64-2) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,246, jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja yang digunakan penelitian ini valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Uji Validitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,695	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,502	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,471	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,537	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,615	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,484	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,447	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,480	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,537	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,513	0,246	Valid

Sumber: pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df = n-2$ (64-2) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,246, jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja yang digunakan penelitian ini valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,577	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,403	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,635	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,509	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,443	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,513	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,612	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,573	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,438	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,638	0,246	Valid

Sumber: pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan

nilai hitung > rtabel nilai r tabel diperoleh dengan rumus $df = n-2$ ($64-2$) dengan taraf sig 5%, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,246, jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan yang digunakan penelitian ini valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 26 (2023)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa variabel pengalaman kerja dikatakan reliabel, karena t hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,718 > 0,60$ dikatakan dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%..

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	10

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena t hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,708 > 0,60$ dikatakan dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	10

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena t hitung lebih besar dari pada 0,60 yaitu $0,720 > 0,60$ dikatakan dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.16
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.0160059
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.054
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.429
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
 Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0.05 ($0,200 > 0,05$) artinya data tersebut berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17
Uji Multikolenieritas Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan
Coefficients^a

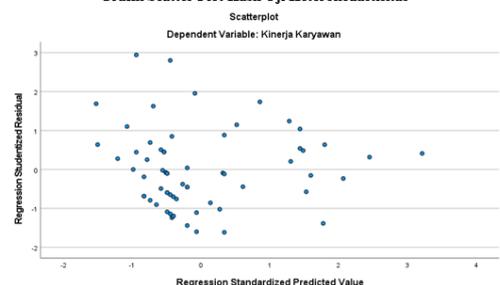
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.				Beta	Tolerance
1 (Constant)	8.118	4.042		2.008	.049		
Pengalaman Kerja	.713	.088	.723	8.103	.000	.836	1.196
Disiplin Kerja	.110	.094	.105	1.176	.244	.836	1.196

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Hasil uji multikolenieritas pada tabel diatas, pada variabel Pengalaman Kerja (X1) menunjukkan nilai tolerance $0,836 > 0,10$ dan nilai VIF $1,196 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolenieritas, pada variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan tolerance $0,836 > 0,10$ dan nilai VIF $1,096 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas atau dapat diartikan tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel-variabel bebas sehingga hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terkait tidak terganggu..

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang timbul tidak membentuk suatu pola atau tidak beraturan. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Regresi Linier Sederhana Variabel (X1) terhadap (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.932	3.268		3.345	.001
	Pengalaman Kerja	.754	.081	.765	9.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Dari hasil pengujian seperti pada tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,932 + 0,754 X1$$

Tabel 4.19
 Regresi Linier Sederhana Variabel (X2) terhadap (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	24.324	5.021		4.844	.000
	Disiplin Kerja	.417	.122	.398	3.411	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Dari hasil pengujian seperti pada tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24,324 + 0,417 X2.$$

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.118	4.042		2.008	.049
	Pengalaman Kerja	.713	.088	.723	8.103	.000
	Disiplin Kerja	.110	.094	.105	1.176	.244

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Dari diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada kolom B, yang mana kolom B tersebut nilai konstan sebesar 8,118, pengalaman kerja (X1) sebesar 0,713 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,110, maka persamaan regresi linier berganda sebagai model penjelasan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan berikut: $Y = 8,118 + 0,713 (X1) + 0,110 (X2)$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Pengelolan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel pengalaman kerja (X1) sebesar 0,765, masuk pada interval 0,60 - 0,799 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.781
	Disiplin Kerja	.781	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	64	64
	Disiplin Kerja	64	64

Sumber: Pengelolan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan tabel diatas data dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,781 nilai ini masuk pada interval 0,60 - 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F	df	Sig. F	
1	.771 ^a	.594	.581	2.049	.594	44.715	2	61	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja
 Sumber: Pengelolan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,771, masuk pada interval 0,60 - 0,799 yang artinya variabel pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F	
						F	df	df		
1	.765 ^a	.585	.579	2.055	.585	87.508	1	62	.000	

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja
 Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Dari data diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,585 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 58,5\%) = 41,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F	
						F	df	df		
1	.781 ^a	.610	.603	1.994	.610	96.871	1	62	.000	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Dari data diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,610 maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 61,0\%) = 39\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F	
						F	df	df		
1	.771 ^a	.594	.581	2.049	.594	44.715	2	61	.000	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja
 Sumber: Pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh yaitu sebesar 0,581. Berarti variabel pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan ada pengaruh variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 58,1\%) = 41,9\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Uji Parsial (Uji t) Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.932	3.268		3.345	.001
	Pengalaman Kerja	.754	.081	.765	9.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil uji t diatas menyatakan bahwa:

Nilai t hitung > t tabel yaitu $(9,355 > 1,999)$. Nilai signifikansi yaitu $(0,000 < 0,05)$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti Hipotesis H1 = 0 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 4.29
 Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	24.324	5.021		4.844	.000
	Disiplin Kerja	.417	.122	.398	3.411	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil uji t diatas menyatakan bahwa:

Nilai t hitung > t tabel yaitu $(3,411 > 1,999)$. Nilai signifikansi yaitu $(0,001 < 0,05)$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti Hipotesis H2 = 0 : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 4.30
 Uji simultan (Uji F) Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.388	2	187.694	44.715	.000 ^b
	Residual	256.050	61	4.198		
	Total	631.438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja
 Sumber: pengolahan data SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil Uji F diatas menyatakan bahwa:

Nilai F hitung > F tabel yaitu $(44,715 > 2,760)$ Nilai signifikansi yaitu $(0,000 < 0,05)$ Maka, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti Hipotesis H3 # 0 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Solusindo Bintang Pratama di Jakarta Selatan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sangat berpengaruh signifikan antara pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Bintang Pratama di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variable pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,355 > 1,999$) dengan tingkat Signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Bintang Pratama di Jakarta Selatan.
- b. Sangat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Bintang Pratama di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) pada variable disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,411 > 1,999$) dengan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$). Maka H₀ ditolak dan H₂ diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Bintang Pratama di Jakarta Selatan.
- c. Sangat berpengaruh signifikan antara pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Bintang Pratama di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) pada variable pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($44,715 > 2,760$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Solusindo Bintang Pratama di Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen* Vol 7 No 1 ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377
- [2] Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. K., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1918–1927.
- [3] Lusi Hijrah Hayati (2021). Pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)* Vol. 1 No. 1 ISSN: 2774-4221
- [4] M. Effendi (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume 1, Nomor 1, Juni 2019 p-ISSN: 2656-8918 eISSN: 2684-8317.
- [5] Nur Lingga Setya Dewi (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forta Lasere Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang*, Vol 3, No. 2, ISSN: 2622-8882.
- [6] Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA* Vol 5 No 3 ISSN 2303-1174
- [7] Prasetyo Kurniawan, Noto Susanto (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM* Vol 1 No 2 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687
- [8] Setyawan Erwin Budi (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Indobatu Makmur Palembang). *Journal of Tourism And Economic*, Vol. 1, No. 2, 2018, Page 101-108, ISSN: 26224631
- [9] Wahyudi (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Universitas Pamulang, Banten, Vol: 2, No. 3, July 2019, p-ISSN: 2615-3009, e-ISSN: 2621-3389.

-
- [10] Wendy Ananta Tarigan, Yuli siska, Ina Namora Putri Siregar (2021). Pengaruh Pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Galeri 24. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol 5 No 1 ISSN 1979-7095
- [11] Worang Angela (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8. No. 2, ISSN 2338-9605