



Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya

Muhammad Azham Abusalam^{1*}, Arga Sutrisna², Ai Kusmiyati Asyiah³

¹⁻³Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi Penulis : muhamadadzhm@gmail.com*

Abstract: *This research was conducted with the aim of determining the influence of work discipline and work experience on the performance of Daiwani Embroidery Tasikmalaya employees. The method used in this research is a survey method using data obtained directly through questionnaires distributed to 60 respondents who are employees of Daiwani Embroidery Tasikmalaya. The technique used in this research is multiple regression analysis. Based on the research results, it is known that work discipline and work experience simultaneously have a significant effect on the performance of Daiwani Embroidery Tasikmalaya employees. Work Discipline partially has a significant effect on the Performance of Daiwani Embroidery Tasikmalaya Employees. Work experience partially has a significant effect on the performance of Daiwani Embroidery Tasikmalaya employees.*

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

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebarkan pada 60 responden yang merupakan karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

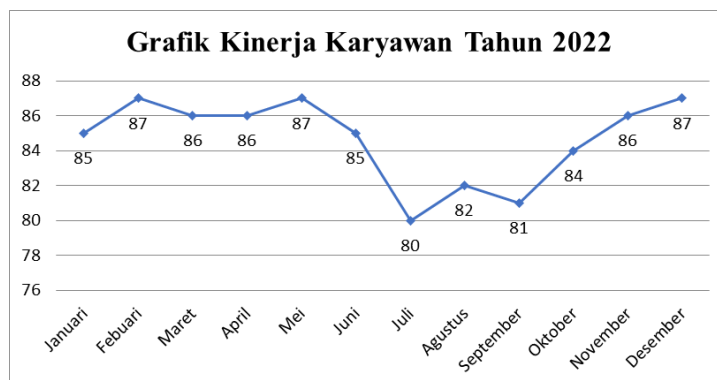
1. LATAR BELAKANG

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaannya manusia menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi perusahaan seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan perusahaan (Broto, 2019:50).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam perusahaan yang lebih baik,

sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam hal ini peningkatan disiplin kerja dan peningkatan pengalaman kerja (Sitanggang, 2018:1).

Daiwani Bordir yang beralamatkan di Jl. Air Tanjung, Tanjung, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya. Daiwani Bordir merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur bergerak dalam industri bordir. Kinerja karyawan di Daiwani Bordir masih terbilang cukup rendah karena ada sebagian karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang di targetkan oleh perusahaan, selain itu tidak maksimalnya kedisiplinan karyawan seperti sebagian datang terlambat dan sebagian karyawan kurang mematuhi peraturan perusahaan, kemudian pengalaman kerja yang dimiliki karyawan masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dan ada beberapa karyawan baru diperusahaan sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil survei pendahuluan penulis mendapatkan data terkait kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen. Berikut adalah data kinerja karyawan Daiwani Bordir:



Sumber: Daiwani Bordir 2022

Gambar 1. Grafik Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tahun 2022

Dari Gambar 1. dapat diketahui bahwa selama satu tahun tingkat pencapaian kinerja karyawan yang diperoleh dari laporan pencapaian penjualan perbulan Daiwani Bordir Tahun 2022 dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen mengalami fluktuasi atau naik turun. Penurunan terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 80% dan pada bulan September sebesar 81%. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2022.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Haqiqi et al., 2022:630).

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan bagian produksi salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja dikarenakan masih banyak karyawan yang telat masuk kerja, dan belum bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mempengaruhi pada tingkat kinerjanya. Kedisiplinan merupakan serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan, disiplin merupakan hal harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2018:17). Adapun data disiplin kerja karyawan Daiwani Bordir, sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Pelanggaran Karyawan Daiwani Bordir Tahun 2022

Bulan	Sanksi yang Dikenakan Kepada Karyawan			Total Sanksi
	Ringan	Sedang	Berat	
Januari	2	2	-	4
Februari	2	4	-	6
Maret	2	4	-	6
April	3	4	-	7
Mei	3	3	-	6
Juni	4	4	-	8
Juli	4	4	2	10
Agustus	2	3	-	5
September	2	4	1	7
Oktober	4	2	-	6
November	3	3	-	6
Desember	2	3	-	5

Sumber: Daiwani Bordir 2022

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa karyawan Daiwani Bordir memiliki tingkat pelanggaran yang bervariasi dengan klasifikasi tingkat sanksi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hukuman ringan yaitu teguran lisan, dan teguran tertulis, hukuman sedang yaitu penundaan kenaikan gaji, penurunan dan penundaan kenaikan jabatan, hukuman berat yaitu penurunan jabatan setingkat lebih rendah dan pemberhentian dengan hormat tidak. Dimana tingkat pelanggaran terbanyak terjadi pada bulan Juni dan Juli, Dengan disiplin yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja yang rendah maka dapat dinilai kedisiplinan di Daiwani Bordir ini kurang disiplin dan tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja yang kurang optimal. Kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi pada tingkat kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan akan sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut

manager Daiwan Bordir selain disiplin kerja faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang.

Pengalaman kerja merujuk pada pekerjaan penuh waktu yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dalam pengalaman kerja seseorang bekerja sebagai karyawan atau pekerja lepas dan menerima bayaran atau gaji sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, jika dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang (Khotib et al., 2022:222). Adapun data pengalaman kerja karyawan Daiwani Bordir, sebagai berikut:

Tabel 2. Masa Kerja Karyawan Daiwani Bordir Tahun 2022

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1 – 2,5 Tahun	28
3,1 – 4,5 Tahun	17
5,1 – 6,5 Tahun	15
Jumlah	60

Sumber: Daiwani Bordir 2022

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa karyawan Daiwani Bordir didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 1 – 2,5 tahun sebanyak 28 orang. Sehingga dengan banyaknya karyawan baru yang baru masuk mengakibatkan karyawan yang baru masuk harus melakukan adaptasi akan pekerjaan yang dilaksanakannya maka berakibat pada pencapaian kinerjanya. Pengalaman kerja memungkinkan seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana perusahaan bekerja, apa yang diharapkan dari karyawan, serta bagaimana cara memperbaiki kinerja. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena setidaknya karyawan tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan tersebut sehingga akan lebih mengerti apa yang harus di lakukan ketika menghadapi masalah dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen telah ada sejak dulu dimana manusia dengan bantuan orang lain bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Manajemen merupakan suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan

orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang maksimal. Menurut (Afandi, 2018:1) “Manajemen merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama sehingga dalam proses pencapaiannya melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegaiwaan, kepemimpinan dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia”. Sedangkan Menurut (Ningrum, 2020:25) “Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien”. Dan Menurut (Setiana, 2017:8) “Manajemen merupakan penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapaaan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”. Dari pengertian beberapa ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah ilmu atau seni dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengendalian terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manjemen Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri mampu mengendalikan faktor yang lain. Menurut (Setiana, 2017:16) “Manajemen sumber daya manusia adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan Menurut (Mangkunegaran, 2017:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”. Dan Menurut (Hasibuan, 2018:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut (Fauzia, 2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”. Sedangkan Menurut (Sutrisno, 2019:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Dan Menurut (Arisanti et al., 2019:105) “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggaranannya”. Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut (Fauzia, 2019:104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut: 1. Tingkat Kehadiran, 2. Tata Cara Kerja, 3. Ketaatan Pada Atasan, 4. Kesadaran Bekerja dan 5. Tanggung Jawab.

Pengalaman Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019:158) “Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya”. Sedangkan Menurut (Berutu & Harahap, 2022:281) “Pengalaman kerja adalah suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya”. Dan Menurut (Hidaya et al., 2020:1074) “Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pendidikan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki”. Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut (Hidaya et al., 2020:1073) indikator pengalaman kerja yaitu: 1. Lama Waktu Kerja, 2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki dan 3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan.

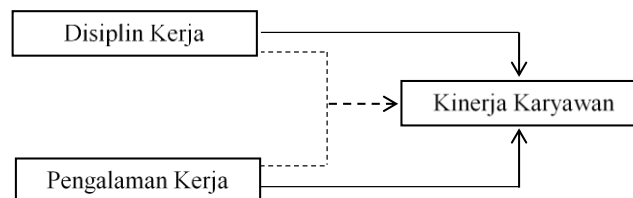
Kinerja Karyawan

Menurut (Marlina, 2022:152) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan Menurut(Silaen, 2021:1) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas”. Dan Menurut (Sutrisno, 2019:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”. Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan perusahaan.

Menurut (Silaen, 2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut: 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektifitas dan 5. Komitmen.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori diatas maka terbentuk suatu paradigma yang digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Keterangan:

Pengaruh Parsial _____

Pengaruh Simultan -----

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

1. Diduga Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Diduga Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi Objek Penelitian yaitu Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. Subjek penelitian ini yaitu Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya yang berjumlah 60 orang sebagai responden.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Daiwani Bordir Tasikmalaya, yaitu sebanyak 60 orang sebagai responden.

Maka jumlah sampel minimal yang akan diteliti adalah 60 sampel, karena dianggap memadai untuk diolah menggunakan teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:63).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel penelitian untuk disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian dengan SPSS versi 25 untuk semua variabel menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel penelitian untuk disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa seluruh pernyataan mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Dan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan variabel disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil *output One-Sample Colmogorv-Smirnov Test* yang diperoleh dari pengolahan SPSS 25 dimana berdasarkan hasil hasil uji normalitas diketahui nilai sign $0,200 > (\alpha) 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas atau disebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian uji multikolinearitas dari pengolahan SPSS 25 dimana hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variable nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja yaitu $0,866 > 0,10$ dan nilai VIF yaitu $1,155 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *korelasi rank spearman* dimana hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja menghasilkan nilai signifikan $0,922 > 0,05$ dan Pengalaman Kerja menghasilkan nilai signifikan $0,655 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian atau model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yaitu dengan nilai du 1,503. Nilai tersebut terletak diantara nilai -2 sampai +2 maka dapat disimpulkan bawah tidak ada gejala autokolerasi, sehingga uji autokolerasi terpenuhi.

Analisis Data

a. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,998	3,786		,002
	Disiplin Kerja	,226	,097	,277	,023
	Pengalaman Kerja	,698	,213	,388	,002

Sumber: Diolah Penulis Dari Hasil Output SPSS 25, 2024

$$Y = 11,998 + 0,226X_1 + 0,698X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 11,998 yang menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja memiliki nilai 0 (nol), dapat diketahui bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,998.
2. Variabel Disiplin Kerja mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,226 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,226. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah).
3. Variabel Pengalaman Kerja mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi yaitu sebesar 0,698 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Pengalaman Kerja sebesar 1 satuan Kinerja Karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,698. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah).

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,553 ^a	,306	,281	4,864627	,306	12,546	2	57	,000

Sumber: Diolah Penulis Dari Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada Tabel 4. diperoleh nilai R sebesar 0,553. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori cukup kuat karena berada diantara 0,40-0,599. Artinya jika Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja naik maka Kinerja Karyawan juga akan naik, hal ini disebabkan peningkatan Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja diikuti dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada Tabel 4. menghasilkan nilai R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0,306 dari angka tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya sebesar 30,6% sedangkan sisanya 69,4%, artinya 69,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya, diperoleh hasil uji hipotesis dengan uji signifikansi (Simultan) dapat dilihat pada tabel 5, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593,769	2	296,885	12,546	,000 ^b
	Residual	1348,882	57	23,665		
	Total	1942,651	59			

Sumber: Diolah Penulis Dari Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada Tabel 5. diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Perilaku Disiplin Kerja dan Pengalaman secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11,998	3,786		3,169	,002			
	Disiplin Kerja	,226	,097	,277	2,334	,023	,419	,295	,258
	Pengalaman Kerja	,698	,213	,388	3,270	,002	,489	,397	,361

Sumber: Diolah Penulis Dari Hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel disiplin kerja sebesar 0,295 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif yang berarti bahwa peningkatan disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial yaitu: $K_d = (0,295)^2 \times 100\% = 8,7\%$.

Selain itu berdasarkan Tabel 6. menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil perhitungan SPSS versi 25 mengenai Koefisien Korelasi (r) pada Tabel 6. nilai koefisien korelasi parsial variabel pengalaman kerja sebesar 0,397 nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memiliki

hubungan yang positif yang berarti bahwa peningkatan pengalaman kerja meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan besar pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu: $K_d = (0,397)^2 \times 100\% = 15,76\%$.

Selain itu berdasarkan Tabel 6. menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Berdasarkan skor terendah pada variabel Disiplin Kerja dengan indikator Tanggung Jawab pada poin pernyataan "Saya mampu melaksanakan tanggung jawab" maka dari itu disarankan agar karyawan Daiwani Bordir Tasikmalaya alangkah baiknya karyawan melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan dengan cara tidak meninggalkan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan menyelesaikannya dengan tepat waktu karena itu merupakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Secara keseluruhan Disiplin Kerja karyawan sudah baik sehingga dengan meningkatkan disiplin kerja bisa membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.
2. Berdasarkan skor terendah pada variabel Pengalaman Kerja dengan indikator Lama Waktu Kerja pada poin pernyataan "Pengalaman bekerja saya sebelumnya memudahkan dalam pekerjaan saat ini" maka dari itu disarankan sebaiknya karyawan untuk dapat menerapkan pengalaman yang didapat sebelumnya di Daiwani Bordir Tasikmalaya.

Secara keseluruhan Pengalaman Kerja karyawan sudah sangat baik sehingga harus dipertahankan untuk memajukan Daiwani Bordir Tasikmalaya.

3. Berdasarkan skor terendah pada variabel Kinerja Karyawan dengan indikator Komitmen pada poin pernyataan “Saya memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan” maka dari itu karyawan harus bisa lebih meningkatkan dan mempertahankan komitmen kepada karyawan lain yang ada di Daiwani Bordir Tasikmalaya serta menerima semua kritik dan saran yang diberikan oleh karyawan lain dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel lain seperti Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan lain sebagainya atau indikator lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Komitmen.

6. DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanaf Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2.
- Astuti, N. D., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Piala Tirta Lamongan. *Jurnal Riset Manajemen*, 9.
- Berutu, I. V. N., & Harahap, M. I. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara). *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 2.
- Broto, B. E. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Ilmiah Fakultas Sains Dan Teknologi*, 7.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan. CV. AA Rizky.
- Busro, M. (2018). Teori-teori sumber daya manajemen manusia. Prenadamedia Group.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8.
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2.
- Fauzia, A. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. UISU Press.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
- Haqiqi, F., Azmi, Sambuardi, R., & Rahmadani, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Karya Karimun. *Jurnal Kemunting*, 3.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hidaya, N., Burhanuddin, & Tahir, N. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal Unismuh*, 1.
- Khotib, M., Chamariyah, & Subijanto. (2022). Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yang dimediasi oleh profesionalisme. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1.
- Mangkunegaran, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Marlina. (2022). Manajemen sumber daya manusia. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Nancy, A., Adda, H. W., & Murad, M. A. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5.
- Ningrum, H. F. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. CV. Media Sains Indonesia.
- Nurrohman, F., Qodriah, S. L., & Hartati, W. (2022). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Shahila Jaya Food. *Journal of Accounting and Business Studies*, 7.
- Pitriyani, & Abd. Halim. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantaupraptat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 1.
- Putri, A. S., & Tannady, H. (2022). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbi*, 8.
- Setiana, A. R. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja karyawan. Widina Bhakti Persada.
- Sitanggang, E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Universitas Medan Area.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). Statistik untuk bisnis dan ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Grup.

- Suwanto. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24.