

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galeri Print Indonesia

Ayu Purnama Sari<sup>1\*)</sup>, Adissya Maya Andara<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> 0433081920124@primagraha.ac.id, Universitas Primagraha, Indonesia

<sup>2)</sup> aramaia20@gmail.com, Universitas Primagraha, Indonesia

\*) Corresponding Author

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance, to determine the effect of work experience on employee performance and to determine the effect of work discipline and work experience on employee performance at PT Galeri Print Indonesia. This research uses a quantitative approach. The population in this study were 30 employees of PT Galeri Print Indonesia using the Saturated Sampling Technique, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples so that the sample used in this study was 30 people. The results of this study obtained  $r$  table 0,374. The first hypothesis obtained results  $t_{count} > t_{table}$  ( $6,350 > 2,052$ ) with a significant level  $< 0,05$  (sig.  $0,000 > 0,05$ ) then  $H_a$  is accepted. So that there is a significant influence between work discipline on employee performance at PT Galeri Print Indonesia. The second hypothesis is the result of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5,237 > 2,052$ ) with a level significant  $< 0,05$  (sig.  $0,000 > 0,05$ ) then  $H_a$  is accepted. so that there is a significant influence between work experience on employee performance at PT Galeri Print Indonesia. The third hypothesis obtained the results of  $F_{count} > F_{table}$  ( $21,117 > 3,35$ ) with a significant level of  $< 0,05$  (sig.  $0,000 > 0,05$ ) so there is a significant influence of work discipline and work experience variables on employee performance at PT Galeri Print Indonesia. The conclusion from this study is that there is a significant influence between work discipline and work experience on the performance of employees of PT Galeri Print Indonesia.*

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

Submitted: Desember 2023

Revised: Desember 2023

Accepted: Desember 2023

Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v2i1.723>

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam penunjang keberhasilan perusahaan. Karyawan memegang peranan penting sebagai motor penggerak perusahaan. Dalam berbagai aktivitas bisnis karyawan diuntut untuk selalu bekerja dengan baik dengan cara disiplin dan mampu bertanggung atas pekerjaannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting yang memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Kurniawati dalam Ongky Wijaya et al. (2022:72).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan menentukan keberhasilan dalam perusahaan ke depan. Kinerja adalah salah satu hasil dari pencapaian kerja atas usaha yang telah dilakukan. Maka jika perusahaan mendapatkan hasil pencapaian kerja yang baik maka akan berdampak positif pada perusahaan. Sebaliknya jika hasil pencapaian kerja perusahaan buruk maka akan berdampak negatif untuk perusahaan. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, semua karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, karena jika kinerja karyawan tidak optimal, perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Pakpahan et al dalam Irpan Sarip Hidayat et al. (2021:94). Maka karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja mampu mendisiplinkan dirinya untuk selalu bekerja dengan sebaik-baiknya dengan begitu kedisiplinan berperan penting dalam menunjang keberhasilan karyawan.

Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Sinungan dalam Gerrit M. Pentury (2022:50). Karyawan yang disiplin akan mampu bekerja dengan penuh rasa semangat dan bergairah serta mempunyai inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Di buatnya aturan di perusahaan agar karyawan mampu mendisiplinkan dirinya dengan cara bertanggung jawab atas tugas yang di bebaskan. Karena kedisiplinan merupakan kunci dari keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu disiplin berperan penting dalam keberlangsungan jalanya pekerjaan yang sebagaimana akan membawa dampak perubahan yang baik bagi perusahaan.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Hamalik dalam Gerrit M. Pentury (2022:54). Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaan, seseorang yang berpengalaman sudah pasti belajar banyak tentang berbagai bidang kerja. Pengalaman kerja membantu seseorang untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengalaman kerja juga membantu seseorang untuk mengembangkan keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja tim, dan manajemen waktu.

Dengan banyaknya pengalaman kerja akan sangat jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan dan itu sangat di perlukan bagi perusahaan- perusahaan yang menginginkan kemajuan dalam usahanya. Pengalaman kerja akan sangat lebih di butuhkan di dibandingkan dengan pendidikan yang menjulang tinggi. Maka dengan begitu peran pengalaman kerja sangat mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian semakin lama tenaga kerja bekerja, maka akan semakin banyak pengalaman yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki sangat rendah dengan begitu peran pengalaman kerja bagi kinerja karyawan sangat berpengaruh.

PT Galeri Print Indonesia beralamat di Jl. Raya Serang, Cibadak, Cikupa Tangerang. Perusahaan ini merupakan perusahaan digital printing yang bergerak dibidang percetakan melayani secara masal pembuatan percetakan dengan menggunakan teknologi digital. Selain

itu banyak menyediakan pembuatan seperti cetak brosur, sticker, id card, kartu nama, x-banner, flayer, kalender, amplop, leaflet, undangan, dan lain sebagainya.

Galeri Print Indonesia juga menawarkan layanan pemesanan online melalui kontak whatsapp (WA) atau email. Layanan ini dapat digunakan untuk memfasilitasi pelanggan yang ingin memesan tanpa datang langsung. Caranya dengan mengirimkan file yang akan dicetak, jika pelanggan kesulitan dalam membuat desain. Maka karyawan PT Galeri Print juga menyediakan jasa pembuatan desain. Dengan begitu karyawan yang bekerja di tuntut untuk mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaannya. Kedisiplinan kerja yang dilakukan karyawan pada PT Galeri Print Indonesia pada akhir-akhir ini membuat kinerja karyawan sangat tidak sesuai dengan yang diharapkan. Bentuk dari kedisiplinan salah satunya adalah dalam hal kehadiran. Bentuk dari kedisiplinan salah satunya adalah dalam hal kehadiran. Hal ini dapat dilihat dari presentasi karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Galeri Print Indonesia Tahun 2021-2022

| Keterangan       | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja Dalam Setahun | Frekuensi Tahun 2021 | Frekuensi Tahun 2022 |
|------------------|-----------------|---------------------------------|----------------------|----------------------|
| Terlambat        | 30              | 260 hari                        | 96 (36,29%)          | 118 (45,38%)         |
| Sakit            | 30              | 260 hari                        | 55 (21,15%)          | 61 (23,46%)          |
| Izin             | 30              | 260 hari                        | 47 (18,07%)          | 55 (21,15%)          |
| Tanpa Keterangan | 30              | 260 hari                        | 42 (16,15%)          | 48 (18,46%)          |

Sumber: PT Galeri Print Indonesia Tahun 2022

Tabel 1 menjelaskan bahwa kedisiplinan karyawan PT Galeri Print Indonesia kurang bagus karena masih banyaknya karyawan dari tahun ke tahun mengalami keterlambatan saat masuk kerja, tahun 2021 sebanyak 36,92 % dan 2022 sebanyak 45,38% dapat di lihat mengalami kelonjakan di banding sebelumnya disebabkan karena tidak adanya sanksi tegas yang di berikan oleh perusahaan. Sehingga menyebabkan karyawan merasa hal yang wajar apabila masuk kerja sering terlambat. Maka ini akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berperan mendorong dalam membentuk pengetahuan dan keterampilan yang sudah di dapatkan saat di tempat kerja. Semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak ilmu yang akan di dapatkan. Berikut data karyawan PT Galeri Print Indonesia dengan minim pengalamannya.

Tabel 2. Masa kerja karyawan PT Geleri Print Indonesia Tahun 2021-2022

| Masa Kerja Karyawan | Jumlah Karyawan |            |
|---------------------|-----------------|------------|
|                     | Tahun 2021      | Tahun 2022 |
| <1 Tahun            | 13              | 17         |
| 1-3 Tahun           | 12              | 10         |
| 4-6 Tahun           | 5               | 3          |
| <b>Jumlah</b>       | <b>30</b>       | <b>30</b>  |

Sumber: PT Galeri Print Indonesia Tahun 2022

Tabel 2 menunjukkan masa kerja karyawan yang mengalami penurunan identifikasi 1-3 tahun dan 3-6 tahun. 1-3 tahun 2021 sebanyak 12 orang dan tahun 2022 sebanyak 10 orang. 4-6 tahun 2021 sebanyak 5 orang dan tahun 2022 sebanyak 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang di miliki masih kurang. Dengan begitu kinerja karyawan PT Galeri Print Indonesia masih rendah di lihat dari pengalaman kerja yang kita lihat. Permasalahan seperti harus cepat di tangani, karena tidak saja berdampak pada perusahaan melainkan juga

pada costumer. Jika kualitas kinerja karyawan menurun maka akan menghambat dalam proses pengerjaan hal ini akan membuang waktu dan energi yang seharusnya di kerjakan sebaik mungkin.

Maka dengan masalah yang timbul perlunya peranan pemimpin dalam mengevaluasi kesalahan-kesalahan yang terjadi. Pemimpin harus mengarahkan karyawannya dengan cara memberikan sanksi tegas kepada karyawan apabila karyawan mengalami keterlambatan saat masuk kerja. Sanksi yang di berikan harus bersifat membangun dan menyadarkan. Dengan dibuatnya peraturan yang tegas bisa meminimalisir kesalahan yang akan terjadi selanjutnya. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galeri Print Indonesia”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja karyawan**

kinerja adalah hasil dari segala sesuatu pekerjaan yang kita lakukan selama menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja memberikan pengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan. Maka dengan itu karyawan dituntut memberikan hasil kerja yang baik. Menurut Mangkunegara dalam Aspizain Caniago (2022:434), indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan yang seharusnya dia kerjakan. 2) Kuantitas kerja, yaitu berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini tentu dapat dilihat dari tingkatan kecepatan kerja oleh setiap karyawan. 3) Tanggung Jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan diberikan perusahaan. 4) Kerjasama, mencakup penghormatan internal antara lain harga diri, otonomi dan prestasi, juga faktor penghormatan secara eksternal antara lain status, pengakuan, serta perhatian. 5) Inisiatif, karyawan yang peka terhadap sesuatu yang terjadi serta cepat dalam menangani dan menyelesaikannya sendiri.

### **Disiplin kerja**

Disiplin mengajarkan untuk bersikap mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan dengan menaati segala peraturan yang dibuat dengan cara melaksanakan tugas dengan baik dan tidak untuk dilanggar. Maka dengan begitu disiplin akan mendorong perubahan karyawan menjadi lebih baik lagi.

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Chosi Pratama (2020:18) adalah sebagai berikut: (1) Kepatuhan pada peraturan: Kepatuhan peraturan ini merupakan tingkat disiplin pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis di buta agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap dari pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan kantor. Atau dalam menjalani peraturan Bersama dan tata tertib yang telah di tetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh kantor. Serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh kantor; (2) Efektif dalam bekerja: Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta

waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bila mana tugas tersebut diselesaikan; (3) Ketepatan waktu yang ketat: Absensi merupakan indikator dasar kedisiplinan dan regulasi, dan pegawai yang kurang disiplin biasanya terbiasa terlambat masuk kerja. Bentuk disiplin kehadiran dalam suatu organisasi dapat diukur dengan ketepatan waktu kehadiran, penggunaan waktu istirahat yang wajar, tidak adanya keterlambatan jam kerja, dan jumlah ketidak hadiran pada waktu tertentu; (4) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu: Penyelesaian pekerjaan tepat waktu diharapkan dari suatu karyawan dan hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai tujuan kantornya; (5) Kehadiran tepat waktu: Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengatur disiplin dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk disiplin dan kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

### **Pengalaman kerja**

pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan selama bekerja dengan kurun waktu yang lama. Dengan pengalaman kerja banyak memberikan pembelajaran terhadap apa yang telah kita lakukan. Nilai dari pengalaman kerja akan jauh diutamakan untuk kemajuan suatu perusahaan karena seseorang yang berpengalaman akan mampu menguasai kemampuannya dengan jauh lebih baik. Ada beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Sedamaryanti dalam Muhammad Yunus (2023:5) yaitu: 1) Lama waktu dan masa kerja ukuran lama waktu bekerja yang telah di tempuh seseorang dalam bekerja dapat memahami tugas-tugas yang diberikan dan melaksanakan dengan baik. 2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki merujuk pada prinsip, prosedur, konsep, kebijakan atau informasi-informasi yang di butuhkan karyawan. 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan atau pemakaian seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan, seseorang dengan pengalaman yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif. 4) Tingkat keterampilan yang dimiliki kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan atau mencapai suatu pekerjaan

### **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menetapkan 30 populasi berasal dari karyawan PT Galeri Print Indonesia. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Mewakili) Maka dari itu digunakannya teknik pengambilan sampling jenuh. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan PT Galeri Print Indonesia dengan menyebarkan kuesioner yang masih diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan di gunakan. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang secara langsung dibagikan kepada responden. Sedangkan dalam pengolahan data menggunakan alat bantu software SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Tabel 3. Karakteristik responden

| Karakteristik     | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin     |        |                |
| Laki-laki         | 18     | 60             |
| Perempuan         | 12     | 40             |
| Usia              |        |                |
| 19 – 20 tahun     | 18     | 18             |
| 21 – 30 tahun     | 38     | 38             |
| Pendidikan        |        |                |
| SMA               | 30     | 100            |
| Status Pernikahan |        |                |
| Menikah           | 14     | 46,7           |
| Belum Menikah     | 16     | 53,3           |

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan dari 30 koresponden di dominasi oleh banyaknya laki-laki sebanyak 18 orang atau sebesar 60%. Sedangkan perempuan sebanyak 12 orang atau sebesar 40% dengan kata lain yang paling banyak menduduki karyawan PT Galeri Print Indonesia yaitu jenis kelamin laki-laki di bandingkan perempuan. Kelompok usia 19-20 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3%. Sedangkan kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 20 atau sebesar 66.6% dengan total 30 karyawan. Tingkat pendidikan terakhir responden yang di jadikan sampel di dominasi oleh seluruh tamatan SMA/SMK/SLTA sebanyak 30%. Status yang belum menikah 16 orang atau sebanyak 53.3%. sedangkan yang sudah menikah 14 orang atau sebanyak 46,7% dengan jumlah total keseluruhan karyawan

### Uji validitas

Tabel 4. Uji validitas variabel kinerja karyawan(Y)

| Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 1          | 0,565    | 0,374   | Valid      |
| 2          | 0,614    | 0,374   | Valid      |
| 3          | 0,417    | 0,374   | Valid      |
| 4          | 0,674    | 0,374   | Valid      |
| 5          | 0,436    | 0,374   | Valid      |
| 6          | 0,493    | 0,374   | Valid      |
| 7          | 0,532    | 0,374   | Valid      |
| 8          | 0,497    | 0,374   | Valid      |
| 9          | 0,538    | 0,374   | Valid      |
| 10         | 0,557    | 0,374   | Valid      |
| 11         | 0,470    | 0,374   | Valid      |
| 12         | 0,523    | 0,374   | Valid      |
| 13         | 0,463    | 0,374   | Valid      |
| 14         | 0,629    | 0,374   | Valid      |
| 15         | 0,627    | 0,374   | Valid      |

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4 pada pengujian validitas setiap butir pertanyaan yang telah dipertanyakan kepada responden diketahui bahwa butir variabel kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi diatas 0,374 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah valid. Maka dapat disimpulkan seluruh indikator pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dengan penyusunan kuesioner terkait skala pengukuran dikatakan baik dan tepat dalam pengukurannya. Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:.

Tabel 5. Uji validitas variabel disiplin kerja (X<sup>1</sup>)

| Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 1          | 0,456    | 0,374   | Valid      |
| 2          | 0,512    | 0,374   | Valid      |
| 3          | 0,669    | 0,374   | Valid      |
| 4          | 0,481    | 0,374   | Valid      |
| 5          | 0,809    | 0,374   | Valid      |
| 6          | 0,622    | 0,374   | Valid      |
| 7          | 0,429    | 0,374   | Valid      |
| 8          | 0,480    | 0,374   | Valid      |
| 9          | 0,808    | 0,374   | Valid      |
| 10         | 0,663    | 0,374   | Valid      |
| 11         | 0,606    | 0,374   | Valid      |
| 12         | 0,808    | 0,374   | Valid      |
| 13         | 0,465    | 0,374   | Valid      |
| 14         | 0,808    | 0,374   | Valid      |
| 15         | 0,519    | 0,374   | Valid      |

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 5 pada pengujian validitas setiap butir pertanyaan yang telah dipertanyakan kepada responden diketahui bahwa butir variabel disiplin kerja (X1) memiliki korelasi diatas 0,374 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah valid. Maka dapat disimpulkan seluruh indikator pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1) dengan penyusunan kuesioner terkait skala pengukuran dikatakan baik dan tepat dalam pengukurannya. Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel Pengalaman Kerja (X2) dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

Tabel 6. Uji validitas variabel pengalaman kerja (X<sup>2</sup>)

| Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 1          | 0,502    | 0,374   | Valid      |
| 2          | 0,502    | 0,374   | Valid      |
| 3          | 0,578    | 0,374   | Valid      |
| 4          | 0,802    | 0,374   | Valid      |
| 5          | 0,542    | 0,374   | Valid      |
| 6          | 0,632    | 0,374   | Valid      |
| 7          | 0,802    | 0,374   | Valid      |
| 8          | 0,802    | 0,374   | Valid      |

| Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| 9          | 0,561    | 0,374   | Valid      |
| 10         | 0,802    | 0,374   | Valid      |
| 11         | 0,578    | 0,374   | Valid      |
| 12         | 0,502    | 0,374   | Valid      |
| 13         | 0,615    | 0,374   | Valid      |
| 14         | 0,502    | 0,374   | Valid      |
| 15         | 0,612    | 0,374   | Valid      |
| 16         | 0,802    | 0,374   | Valid      |

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 6 pada pengujian validitas setiap butir pertanyaan yang telah dipertanyakan kepada responden diketahui bahwa butir variabel pengalaman kerja (X2) memiliki korelasi diatas 0,374 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir- butir pernyataan pada variabel pengalaman kerja adalah valid. Maka dapat disimpulkan seluruh indikator pernyataan variabel Pengalaman Kerja (X2) dengan penyusunan kuesioner terkait skala pengukuran dikatakan baik dan tepat dalam pengukurannya.

### Uji reliabilitas

Tabel 7. Uji reliabilitas

| Variabel              | Cronbach Alpha | Cronbach Alpha yang disyaratkan | Kesimpulan |
|-----------------------|----------------|---------------------------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1)   | 0,814          | 0,6                             | Reliabel   |
| Pengalaman Kerja (X2) | 0,872          | 0,6                             | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0,817          | 0,6                             | Reliabel   |

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 7 pada hasil pengujian reliabilitas dengan Cronbach's Alpha dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha > dari koefisien korelasi 0,6 (scale of thumb, nunally) maka instrument tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Dapat disimpulkan pernyataan variabel disiplin kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan hasil jawaban yang konsisten atau stabil terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka sejauh ini pengukuran pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil yang relative dan dapat dipercaya.

### Uji asumsi klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 8. Hasil uji normalitas one-sample kolmogorov-smirnov test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.15663380              |

|                          |          |                     |
|--------------------------|----------|---------------------|
| Most Extreme Differences | Absolute | ,123                |
|                          | Positive | ,061                |
|                          | Negative | -,123               |
| Kolmogorov-Smirnov Z     |          | ,123                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |          | ,610 <sup>c,d</sup> |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.13 bahwa besarnya uji normalitas Kolmogorov Smirnov disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan nilai signifikansi (Asymp sig. 2-tailed) dari pengujian normalitas data adalah 0,200 hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal karena signifikannya berada di atas atau lebih besar 0,05 (5%). Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terdistribusi data yang baik dan layak di uji selanjutnya dalam penelitian terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas antar variabel salah satunya adalah dengan cara melihat dari Variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terlihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji analisis multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |       |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model                     | Collinearity Statistics |       |
|                           | Tolerance               | VIF   |
| 1 Disiplin Kerja (X1)     | ,348                    | 2,873 |
| Pengalaman Kerja (X2)     | ,348                    | 2,873 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji Multikolinearitas diperoleh nilai Variance inflation factor (VIF) sebesar 2,873 dan nilai Tolerance sebesar 0.348. Hasil keputusan untuk uji Multikolinearitas adalah jika nilai tolerance (0.348) > 0,10 dan VIF (2,873) < 10 Maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, maka model yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinearitas. Dapat disimpulkan pada model regresi tidak terdapat hubungan variabel independen yang meliputi disiplin kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2).

Untuk mengetahui apakah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada hubungan antara periode t dengan periode t-1. Maka bisa dalam karakteria pengambilan keputusan peneliti menggunakan uji autokorelasi durbin-waston. Pengambilan keputusan agar tidak terjadi autokorelasi pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan maka  $dU < d < 4-dU$  artinya hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,781 <sup>a</sup> | ,610     | ,581              | 2,23508                    | 1,836         |

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, disiplin kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.15 untuk mencari agar tidak terjadi autokorelasi hasil menunjukkan jumlah sampel (n) sebanyak 30 koresponden. Durbin- Waston (d) sebesar 1.836. (dL) sebesar 1.2837. (dU) sebesar 1.5666 di lihat dari tabel durbin-watson dengan nilai 30. Kemudian 4-dL sebesar 2.7163 dan 4-dU sebesar 2.433. Maka dapat di simpulkan  $dU < d < 4-dU$  ( $1.5666 < 1.836 < 2.433$ ) maka tidak terjadi autokorelasi.

## Uji t

Tabel 11. Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 9,515                       | 8,108      |                           | 1,173 | ,250 |
| Disiplin Kerja            | ,837                        | ,132       | ,768                      | 6,350 | ,000 |
| Pengalaman Kerja          | ,964                        | ,184       | ,703                      | 5,237 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji t pada hipotesis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 6.350 dan  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan (dk)= n-k-l atau  $30-2-1 = 27$  diperoleh sebesar 2,052 Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.350 > 2,052$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima maka terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galeri Print Indonesia. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar 5.237 dan  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan (dk)= n-k-l atau  $30-2-1 = 27$  diperoleh sebesar 2,052 Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.237 > 2,052$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima maka terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galeri Print Indonesia.

Tabel 12. Uji simultan (F)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 210.986        | 2  | 105.493     | 21.117 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 134.881        | 27 | 4.996       |        |                   |
| Total              | 345.867        | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji F pada hipotesis disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 21.117 dan  $F_{tabel}$  pada derajat kebebasan (dk) =  $n-k-1$  atau  $30-2-1 = 27$  sebesar 3.35 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21.117 > 3.35$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Galeri Print Indonesia.

Tabel 13. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,781 <sup>a</sup> | ,610     | ,581              | 2,23508                    |

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, disiplin kerja

Sumber: Data diolah SPSS 26

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel dependen dapat di terangkan atau di jelaskan oleh variasi variabel independen. Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen. Berdasarkan Tabel 13 di peroleh nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) r Square sebesar 0,610. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan sebesar 61,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terhadap adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). kesimpulan di dapat dari hasil pengujian data statistik yang menunjukkan nilai sig yaitu nilai probabilitas sebesar  $0,000 > 0,05$ . Yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini dapat diambil kesimpulan terdapat adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Galeri Print Indonesia.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa terhadap adanya pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). kesimpulan di dapat dari hasil pengujian data statistik yang menunjukkan nilai sig yaitu nilai probabilitas sebesar  $0,000 > 0,05$ . Yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini dapat diambil kesimpulan terdapat adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Galeri Print Indonesia.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa uji F atau simultan dengan nilai sebesar 21,117 dengan tingkat probabilitas  $0,000 > 0,05$  yang artinya secara bersama-sama variabel independen disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan  $H_3$  diterima, maka terdapat adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Galeri Print Indonesia.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah peneliti melakukan analisis data dan pengujian dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26 maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa. (1). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Galeri Print Indonesia. Artinya disiplin kerja yang berada pada lingkungan perusahaan, karyawan tidak menentukan kinerja semakin baik atau tidak. (2). Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galeri Print Indonesia. Artinya pengalaman yang kerja lama atau tidak pada diri karyawan tidak menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan terhadap perusahaan. (3). Disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Galeri Print Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari., Lendy Zelvian Adhari. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja.
- Aditia., Abdul Rahman Raka. Muhammad Wadud., M. Kurniawan. 2020. Pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Sepeda Motor NMAX pada PT Yamaha A. Rivai Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM. Vol. 1, No.1.
- Afifah., Dwi Salsabila., Kusuma Aghdi Rahwana and Arga Sutrisna. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya. Jurnal Ilmiah Multidisiplin. Vol.1, No.8.
- Ananda., Riski., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.
- Aprizal. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Panakkukang. Journal of Research in Management. Vol.2 No. 2.
- Broto., Bayu Eko. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Ratu. Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi. Vol.7 No.2.
- Caniago., Aspizain. 2022. Analisis Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Fajrillah, I., Wahyuni, Y., & Kania, D. (2023). Evaluasi Kinerja: Apakah Itu Penting?. Prosiding Amal Insani Foundation, 2, 118–132. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.48>
- Hariani., putri. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.
- Hariri, H., Aspuri, A., & Wirtadipura, D. (2023). Praktik Manajemen Strategis Terhadap Kinerja Organisasi. Prosiding Amal Insani Foundation, 2, 133–143. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.49>
- Hidayat, Irfan Syarif., and Lita Wulantika. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vonex Indonesia Rancaekek.
- Hidayat., Irpan Sarip. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek.

Hilir No. 84 Bandung.

- Indraswati. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Elektronik Teknologi.
- Intania., RA Dinda. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
- Ismarwanto, S. D., Ridwan, M., & Chaidir, J. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Prosiding Amal Insani Foundation, 2, 203–213. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.54>
- Lionard., Margaretha., Sugi Suhartono. 2022. Pendeteksian Kemungkinan Terjadinya Fraudulent Financial Statement menggunakan Fraud Hexagon. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Volume 9. No. 1.
- M. Pentury, Gerrit. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. (Persero) Terminal BBM. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 06 No. 01.
- Ovan., Andika Saputra. 2020. CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web.
- Pilot, P., Adiwijaya, E. P., Imron, A., & Taswiyah, T. (2023). Dampak Organizational Citizenship Behaviour dan Implementasinya terhadap Penilaian Kinerja Guru . AMAL INSANI (Indonesian Multidiscipline of Social Journal), 3(2), 90–107. <https://doi.org/10.56721/amalinsani.v3i2.219>
- Pitri., Tedi. 2020. Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada VC. Ria Busana. Jurnal Ekonomedia. Vol. 09.
- Pranitasari., Diah., Khusnul Khotimah. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01.
- Pratama., Chosi. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujung Batu.
- Putu., Ni Shinta Dewi., dan Ni Putu Lisa Ernawati ningsih. 2019. Analisis Determinan Kualitas Laporan Keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LDP) Di Kota Denpasar. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1.
- Rahayu, B. A., Hadiyana, A. I., & Chaidir, J. (2023). Strategi Meningkatkan Kerjasama Tim. Prosiding Amal Insani Foundation, 2, 73–81. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.44>
- Rialdy., Novien. 2018. Pengaruh Struktur Modal, Keputusan Investasi Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan BUMN Yang Terdaftar Di BEI Priode 2013 – 2017. Jurnal pendidikan akuntansi. Vol, 1. No. 3.
- Riswanda., Siti Anisa., Arga Sutrisna and Barlin. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja (Survei Pada Karyawan Pemasaran PT. Bumi Makmur Indah Pengandaran). Jurnal Ilmiah Multidisiplin. Vol.1, No.12.
- Rizati., Sofia., Rike Kusuma Wardhani., Nuraidya Fajariah. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kind English Course Pare. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.2, No.4.

- Salsabila Azzahra., Maudina., dan Raden Fatchul Hilal. 2024. Analisis Pengaruh Keamanan Waiting Room terhadap Kenyamanan Penumpang di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Boyolali. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis* Vol 5 No 1.
- Subakti., Hani. et al. 2021. Riset Kualitatif Dan Kuantitatif Dalam Bidang Kesehatan. Sugiyono., 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. jl. Gegerkalong
- Surajiyo., Nasrudin., dan Herman Paleni. 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 FOR Windows)
- Susilowati., Aprilia Tri. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Haloni Jane Tangerang.
- Sutrisno., Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2009. Prenadamedia Grup.
- Tarigan., Wendy Ananta., Yuli Siska., Ina Namora Putri Siregar., 2021. Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, Vol 5.
- Vallenna., Kirana., Atik Atikah and Fitri Nur Azizah. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Tergadap Kinerja Karyawan (studi kausu PT Sinar Sosro rancaekek). <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wardani., Dian Kusuma. 2020. *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif)*
- Wiyaja., Ongky., Indah Yuli Astuti., Endah Kurniawati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* Vol.1, No.3.
- Yunida., Riswan., Muhammad Teguh Nuryadin., Amaliana Puteri. 2022. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Argo Afiat Nusantara. *Jurnal INTEKNA*, Volume 22, No. 2.
- Yunus., Muhammad., Widhi Ariestianti Rocdianingrum. 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.12 No.1