PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SHAHILA JAYA FOOD

Faisal Nurrohman

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon
Jl. Tuparev No.70, Kedungjaya, Kec. Kedawung, Kabupaten Cirebon Jawa Barat Indonesia
Email: nurrohmanfaisal9@gmail.com

Sari Laelatul Qodriah

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon
Jl. Tuparev No.70, Kedungjaya, Kec. Kedawung, Kabupaten Cirebon Jawa Barat Indonesia
Email: sari.lq@umc.ac.id

Wiwi Hartati

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon
Jl. Tuparev No.70, Kedungjaya, Kec. Kedawung, Kabupaten Cirebon Jawa Barat Indonesia
Email: wiwihar3@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work experience and work discipline on employee performance. The method used is a quantitative method in the form of numbers using primary data obtained through a questionnaire. This study used 50 respondents who were drawn using questionnaires. Descriptive statistical testing followed by validity test, reliability test, multiple regression test, and hypothesis testing including the determinant coefficient, partial T test and simultaneous F test. This study shows that (1) the work experience variable has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of $6.475 > t\text{-table } 2.01174$ and $\text{sig } 0.000 < \alpha 0.05$, (2) work discipline variables have a positive and significant on employee performance with t-value $2.047 > 2.01174$ t-table and $\text{sig } 0.56 < \alpha 0.05$. (3) Work experience and discipline variables have a positive and significant effect on employee performance with f-count value $34.843 > f\text{-table } 3.20$ and $\text{sig } 0.000 < \alpha 0.05$.

Keywords: *Work Experience, Work Discipline, Employee*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang berupa angka-angka dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan 50 responden yang diambil menggunakan penyebaran kuesioner. Pengujian statistik deskriptif yang dilanjutkan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, dan uji hipotesis meliputi koefisien determinan, uji T parsial dan uji F simultan. Penelitian ini memberikan hasil bahwa (1) variabel pengalaman kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung $6,475 > t\text{-tabel } 2,01174$ dan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$, (2) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung $2,047 > t\text{-tabel } 2,01174$ dan $\text{sig } 0,56 < \alpha 0,05$. (3) Variabel pengalaman kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f-hitung $34,843 > f\text{-tabel } 3,20$ dan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$.

Katakunci: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di daerah Cirebon tidak banyak perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan beku. Kebanyakan dari mereka hanyalah distributor dari usaha tersebut. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan beku adalah UD. Shahila Jaya Food. UD Shahila Jaya Food adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan beku khususnya produksi berbagai jenis bakso-baksoan. Usaha yang sudah berjalan sejak 2016 ini awalnya masih menggunakan sistem kekeluargaan dan baru mulai sejak 2 tahun terakhirlah mulai menggunakan sistem yang lebih baik, yaitu dari proses perekrutan karyawan sampai dengan sistem absensi. Setelah melakukan pembenahan dalam beberapa aspek, akhirnya perusahaan ini dapat mengembangkan perusahaannya sampai ke luar daerah

Suatu perusahaan yang mampu bertahan dan juga berkembang tentu tidak lepas dari capaian sumber daya manusianya itu sendiri. Keberhasilan dari perusahaan tidak hanya dari aspek sarana dan prasarana saja, melainkan dari unsur manusianya juga dimana sebagai pengelola dari kegiatan tersebut. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan dibutuhkan pengalaman dari karyawan agar mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi tinggi (Rahmawati, 2016). Pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo (2007: 113)).

Selain pengalaman kerja, diperlukan juga adanya disiplin kerja dari karyawan itu sendiri agar tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan peraturan di perusahaan. menurut Setiyawan dan Waridin (2012:189) disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Adapun hal yang berhubungan dengan disiplin kerja diantaranya absensi karyawan, tingkat kepatuhan terhadap peraturan sampai tingkat ketepatan waktu dalam bekerja.

Tabel 1
Data Karyawan berdasarkan lama bekerja

No	Lama (Bulan)	Jumlah	Persentase
1	≤ 5 Bulan	14	28%
2	6 - 10 Bulan	11	22%

3	11 - 15 Bulan	2	4%
4	≥ 16 Bulan	23	46%
Jumlah		50	100 %

Sumber: UD Shahilah Jaya Food, 2020

Berdasarkan tabel 1, dari sampel 50 responden yang dipilih menggambarkan bahwa lamanya bekerja pada UD. Shahila Jaya Food didominasi oleh karyawan yang bekerja lebih dari 16 bulan yaitu sebanyak 23 karyawan dengan persentase 46 %. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang sudah berjalan 4 tahun, jadi wajar didominasi oleh karyawan tersebut. Selain itu juga mayoritas karyawan pada UD. Shahila Jaya Food didominasi oleh wargasekitar yang mana harusnya mereka disiplin dalam bekerja di perusahaan tersebut. Namun pada kenyataannya masih banyak yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

Tabel 2
 Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Banyaknya Absensi
Oktober	124
November	150

Sumber : UD. Shahila Jaya Food, 2020

Dari tabel 2 diperoleh beberapa pelanggaran. Pelanggaran yang sering dilakukan pada UD. Shahila Jaya Food adalah keterlambatan dan juga absensi tanpa alasan yang jelas. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri karena semakin karyawan patuh terhadap peraturan, maka dia akan baik juga terhadap pekerjaannya. Dengan populernya makanan beku di Indonesia, membuat UD. Shahila Jaya Food tetap mengedepankan kualitas dan juga kuantitas atas produk tersebut. Oleh karena itu kinerja karyawan akan menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian dari perusahaan.

Tabel 3
 Hasil Produksi dan Capaian

Minggu	Oktober		
	Produksi	Target	Capaian
Pertama	10.000	± 10.000	100%
Kedua	25.000	± 30.000	75%
Ketiga	30.000	± 30.000	100%
Kempat	27.000	± 30.000	81%
Kelima	30.000	± 30.000	100%

Sumber : UD. Shahila Jaya Food, 2020

Tabel 4
 Hasil Produksi dan Capaian

Minggu	<u>November</u>		
	Produksi	Target	Capaian
Pertama	30.000	± 30.000	100%
Kedua	22.000	± 30.000	66%
Ketiga	28.000	± 30.000	93%
Kempat	22.000	± 30.000	66%

Sumber : UD. Shahila Jaya Food, 2020

Dari data di atas, menggambarkan bahwa tingkat produksi yang dilakukan karyawan pada UD. Shahila Jaya Food tidak stabil atau fluktuatif. Padahal proses produksi merupakan aspek penting untuk perusahaan yang bergerak di bidang produksi. Oleh karena itu kinerja yang cenderung tidak stabil dapat mempengaruhi pula kelangsungan perusahaan sehingga target produksi tak tercapai.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno (2009), pengalaman kerja adalah suatu dasar/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. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengalaman kerja menurut Nitisemito (2000), adalah keramahan tamahan dalam menghadapi pimpinan dan kelengkapan pengalaman kerja. Dimensi dan indikator pengalaman kerja yang relevan menurut Foster (2001) untuk melihat pengalaman kerja seorang pegawai yaitu ; masa kerja , ini meliputi besar kecil lamanya waktu atau pekerjaan yang orang yang telah ambil, dapat memahami tugas sebuah karya dan telah berkinerja baik; tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, ini meliputi pengetahuan yang mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau lainnya informasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi. Kemudian, kemampuan fisik dibutuhkan untuk mencapai atau melaksanakan tugas atau pekerjaan.dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, ini meliputi tingkat penguasaan seseorang dalam implementasi peralatan dan teknis aspek pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006) mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku selanjutnya, Fathoni menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi; ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.; Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.; Ada tidaknya pengawasan pimpinan.; ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Novitasari (2008) menyatakan bahwa dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :
 - a. ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
 - b. penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
- 2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :
 - a. ketaatan terhadap jam kerja
 - b. ketaatan terhadap pimpinan
 - c. ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :
 - a. melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana
 - b. mengevaluasi hasil pekerjaan
 - c. keberanian menerima resiko kesalahan.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.
2. Kuantitas
Kuantitas pekerjaan adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Besaran pekerjaan ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan tersebut.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab dalam bekerja merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

KERANGKA BERFIKIR

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Timothy (2008:162) menyatakan bahwa: "Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar pemikiran yang baik atas kinerja pegawai". Pengalaman juga memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan akan semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Riscy S. Ratulangi dan Agus Supandi Soegoto (2016) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan bertentangan

dengan aturan dan peraturan perusahaan. Jadi jika aturan atau regulasi di perusahaan dilanggar, maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Menurut Handoko (2013: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Hasil Penelitian Fudin (2013) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rekatama Putra Gegana. Disiplin mempengaruhi kinerja karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga karyawan dapat segera mengerjakan tugas yang lain.

H2 : Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi organisasi yang sedang meningkatkan disiplin kerja, faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya disiplin kerja. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara disiplin kerja yang baik dan pengalaman kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Foster (2001: 40), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat Sigit Setyawan (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

H3 : Variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Maka dalam penelitian ini menggunakan semua populasi yang berjumlah 50 responden atau seluruh karyawan UD. Shahila Jaya Food. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dan untuk mengukur (operasionalisasi) variabel penelitian, peneliti menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan Teknik Observasi dan kuesioner. Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan; Data Primer berupa hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dan untuk mengukur (operasionalisasi) variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert. Adapun alat ukur skala tersebut yakni dengan uji validitas dan reliabilitas. Selain itu juga digunakan uji hipotesis yang meliputi uji T Parsial dan uji F simultan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana sampel diambil semua dari karyawan yang ada di UD. Shahila Jaya Food. sebanyak 50 orang, yang oleh peneliti diidentifikasi

berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lamanya bekerja, dan status. Berikut merupakan karakteristik responden yang dominan :

Tabel 5

Jenis Kelamin	Laki-Laki 61%
Usia	21 - 40 tahun 37%
Pendidikan Terakhir	SMP 58%
Lamanya Bekerja	≥ 16 Bulan 46%
Status	Menikah 54%

Sumber : Hasil output SPSS 2020

Penelitian ini memiliki karakteristik responden dalam hal jenis kelamin yang kebanyakan dari mereka adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 61% dan perempuan sebanyak 39%, untuk kategori usia sekitar 21-40 tahun, berstatus menikah 54% dan lajang 46% dari total karyawan sebanyak 50 orang pada UD. Shahila Jaya Food dengan masa kerja ≥ 16 Bulan dengan persentase 46%.

Rata-rata skor variabel pengalaman kerja (3.624), disiplin kerja (3.858) dan kinerja karyawan (3.80) menunjukkan kategori yang baik, dari hal tersebut karyawan dianggap memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan juga kemahiran dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini pula yang dapat membantu hasil kerja yang baik pula, dan dengan kemampuan yang baik maka pengalaman kerjanya baik. Disiplin kerja memiliki kategori yang baik, hal ini menjadikan gambaran bahwa kebanyakan karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, seperti dalam hal kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar dan peraturan kerja dan juga etika kerja. Dan kinerja memiliki kategori yang baik, hal ini juga menggambarkan hasil kerja karyawan selama bekerja di UD. Shahila Jaya Food dianggap telah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil uji validitas konstruk instrumen kuesioner, diperoleh koefisien r hitung terendah pada variabel pengalaman kerja 0,312, variabel disiplin kerja adalah 0,423, dan variabel kinerja karyawan 0,482. Nilai terendah koefisien tersebut sudah di atas batas toleransi r tabel ($n=48$; $\alpha = 0,05$) = 0,2787.

Maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan/ pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan valid dan signifikan. Demikian pula halnya koefisien realibilitas cronbach's alpha, variabel pengalaman kerja 0,728, disiplin kerja 0,840, dan kinerja karyawan 0,621. Semua koefisien reliabilitastersebut sudah di atas dan memenuhi kriteria koefisien minimal 0,600. Sehingga dapat disimpulkan pula bahwa semua instrumen kuesioner pada masing-masing variabel penelitian adalah reliable atau terpercaya.

Anlalisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (pengalaman kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan

hasil output SPSS uji regresi berganda didapat sebagai berikut

:

Tabel 6. Output Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,287	3,015		2,085	,043
1 X1	,522	,077	,673	6,745	,000
X2	,135	,066	,204	2,047	,046

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas , maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:
 $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + \varepsilon$
 $Y = 6,287 + 0,522x_1 + 0,135x_2 + \varepsilon$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 6,287 yang berarti jika variabel x1 dan x2 mempunyai nilai = 0 maka nilai kinerja karyawan adalah 6,287.
2. Nilai koefisien variabel pengalamankerja (x1) adalah 0,522 yang berarti

jika variabel pengalaman kerja meningkat 1 kali, maka nilai kinerja karyawannya akan meningkat sebesar 0,522.

3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (x2) adalah 0,135 yang berarti jika variabel disiplin kerja meningkat 1 kali, maka nilai kinerja karyawannya akan meningkat sebesar 0,135.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen pengalaman kerja (x1) dan disiplin kerja (x2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (y). Berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi :

Tabel 7
Output Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,580	2,015

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0.597 atau sama dengan 59,7%, yang mana mengandung arti bahwa pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara

bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,7%. Sedangkan sisanya (100% - 59,7% = 40,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Uji T Parsial

Untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel bebasnya (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (Y) dilakukan uji T/Parsial dengan dengan membandingkan T hitung dengan T tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing T hitung pada hasil output SPSS, seperti pada tabel berikut :

Tabel 8 Output Uji T
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,287	3,015		2,085	,043
1 X1	,522	,077	,673	6,745	,000
X2	,135	,066	,204	2,047	,046

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t dengan SPSS 20, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel pengalaman kerja (X1) sebesar 6,745 dan t-tabel 2,01174 serta diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,047 dan t-tabel 2,01174, sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,047 > 2,01174$ serta dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,050$) diperoleh nilai tabel f sebesar (3,20). Maka F-hitung (34,843) lebih besar dari ($>$) table f (3,20) dengan signifikansi (0,000) kurang dari ($<$) α (0,050) maka dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F Simultan

Untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya (X) secara bersama- sama terhadap variabel terikatnya (Y) dilakukan uji F/Simultan dengan membandingkan F- hitung dengan Tabel F. Berikut hasil output uji F menggunakan SPSS 20 :

Tabel 9
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	283,077	2	141,539	34,843	,000 ^b
Residual	190,923	47	4,062		
Total	474,000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,050$) diperoleh nilai tabel f sebesar (3.20). Maka F-hitung (34,843) lebih besar dari ($>$) table f (3,20) dengan signifikansi (0.000) kurang dari ($<$) alpha α (0,050) maka dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Shahila Jaya Food. Hal tersebut memberi arti bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerjanya juga akan semakin baik. Sebaliknya, jika pengalaman kerja yang dimiliki karyawan rendah maka kinerja karyawan akan semakin buruk. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kinerja karyawan. Menurut Martoyo (2007) dan Alwi (2001) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada UD. Shahila Jaya Food didapat hal-hal yang mempengaruhi pengalaman kerja. Pengalaman kerja dipengaruhi oleh lamanya bekerja di perusahaan, tingkat keterampilan yang dimiliki, hingga pengetahuan tentang aspek-aspek teknis di tempat bekerja. Dengan dilandasi hal-hal di atas maka pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja lama di perusahaan tersebut, maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga target dari perusahaan akan tercapai. Selain itu juga karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaannya, maka ia akan meningkatkan efisiensi kinerjanya sebaik mungkin. Berdasarkan hasil di atas, sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila (2019) yang juga meneliti variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hal tersebut memberi arti bahwa semakin baik disiplin kerja dalam suatu perusahaan, maka akan semakin baik kinerjanya, sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) menyatakan, bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kepatuhan seseorang untuk menjaga dan mematuhi norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan juga etikakerja. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu dan juga tidak membolos. Ketika tingkat disiplin kerja karyawan itu baik, maka karyawan akan bekerja seefektif dan seefisien mungkin, sehingga kinerja karyawan juga akan baik. Adapun hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang paling nampak pada UD. Shahila Jaya Food adalah berkaitan dengan absensi karyawan, tepat waktu dalam bekerja, kepatuhan akan peraturan, sikap harmonis antar karyawan dan juga ketelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas, sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) yang juga meneliti variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Shahila Jaya Food. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011 : 75) menyatakan bahwa kinerja adalah Kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan pengalaman kerja yang dimiliki baik serta disiplin kerja juga baik, maka kinerja karyawan perusahaan akan maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa UD. Shahila Jaya Food dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan membuat perusahaannya menjadi lebih baik serta lebih maju di tahun selanjutnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh Riski Eko Ardianto (2020) yang berjudul *The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia* dimana juga meneliti variabel pengalaman kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini diambil dari responden yang memiliki karakteristik dalam hal pendidikan yang kebanyakan dari mereka adalah lulusan SMP, dengan jenis kelamin laki-laki dan usia sekitar 21-40 tahun berstatus menikah dari total pekerja sebanyak 50 orang pada UD. Shahila Jaya Food
2. Hasil analisa data menunjukkan bahwa :
 - a. Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu

kinerja karyawan.

- b. Variabel disiplin kerja mempunyaipengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
- c. Nilai pengaruh simultan dari variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59,7%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Pada variabel pengalaman kerja, terdapat karyawan yang belum mahir dalam melaksanakan tugasnya. Jadisebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya.
- b. Pada variabel disiplin kerja, terdapat karyawan yang kurang menghormati antar karyawan. Jadi sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan yang bisa menumbuhkan sikap salingmenghargai, contohnya outbound ataupun gathering.
- c. Pada variabel kinerja karyawan,terdapat hal ketidak kompakn antar karyawan. Jadi sebaiknya setiapkaryawan harusnya salingkomunikasi/kerjasama.

2. Bagi Akademisi

Berdasarkan Kesimpulan diatas maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

- a. Melakukan penelitian denganmenambah variabel (Jumlah variabel bebas ditambahkan). Dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan diberbagai tempat .
- b. Mempermudah proses perizinan dalam pencarian data.
- c. Atur manajemen waktu yang baik dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangukenegara, (2012). *Manajemen Sumber DayaManusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arifudin Husain, Bachtiar. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja TerhadapKinerja Karyawan (Pada PT. BankDanamon Tbk Cabang Bintaro)*. Jurnal Disrupsi Bisnis. 1 (1) : 1 – 15
- Edy Sutrisno, (2012). *Sumber DayaManusia*. Surabaya.: PT. Gramedia.
- Edy Wirawan, Ketut; I Wayan Bagia; Gede Putu Agus Jana Susila. 2019.*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma : Jurnal Manajemen. 5 (1) : 60-67.
- Eko Ardianto, Riski. 2020. *The Effect of Work Experience and WorkDiscipline onthe Employee Performance of QualityControlDepartment of PT EunsungIndonesia*. International Journal of Research and Review. 7 (2) ; 2454-2237.

- Endang Wijayant, Lilisi; Fran Sayekti; Reschiwati; Dyah Pratita. 2020. *The Influence Of Motivation, Discipline And Work Experience On Employee Performance With Work Environment AsAModeration Variable (A Case Study Of Asn In YogyakartaProvince)*. Jurnal Dijemas. 1 (4) ; 560-571.
- Fudin Zainal Abidin. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.
- Handoko, Hani. T. 2005, *Manajemen Personalia Dan Sumber Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF.
- Likdanawati. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
- Manullang, 2006. *Pengantar Ekonom Perusahaan*. Edisi Revisi. Cetakan Manusi Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PTRaja Grafindo.
- Nitisemito, Alex. S. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba. Jakarta.
- Nur Rofi, Ahmad, SE, M.Si. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Terapan. 3 (01) : 1-21.
- Raymond Octavianus, Wungow; Adolfinia. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA. 6 (3) : 1758 – 1767. *Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan*. Jurnal Visioners dan Strategis. 7 (1) : 17-22.
- S. Ratulangi, Riscy; Agus Supandi Soegoto. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado)*. Jurnal EMBA. 4 (4) : 322-334.
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Taufiek Rio Sanjaya. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zainal. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis. 4 (6) : 83-90