



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YOKIRIM DIGITAL INDONESIA

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT YOKIRIM DIGITAL INDONESIA

Rizky Ranutirta¹, Whina Ratnawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rizkyranu123@gmail.com ¹ *, dosen02057@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025

Revised : 09-02-2025

Accepted : 10-02-2025

Published: 12-02-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and work experience on employee performance at PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA. The method used is quantitative. The population in this study was 65 people using a saturated sample. Data analysis uses validity tests, realism, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. In the hypothesis test, the first is the influence of work discipline on employee performance at PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA obtained a t-value calculated $> t$ table or $(7.043 > 1.999)$ and strengthened by a Sig. $<$ value of 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. So it can be stated that work discipline partially affects employee performance at PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA. Meanwhile, the second hypothesis test is the effect of work experience on employee performance at PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA obtained a t-value calculated $> t$ table or $(6.064 > 1.999)$ and strengthened by a Sig. $<$ value of 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. So it can be stated that work experience partially affects employee performance at PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA. The third hypothesis test is the influence of work discipline and work experience on employee performance at PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA obtained a value of f calculated $> f$ table or $(30.045 > 3.14)$, this is strengthened by the value of Sig. $<$ 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. This means that simultaneously work discipline and work experience have a significant effect on employee performance at PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA

Keywords: *Work Experience, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 65 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pada uji hipotesis, yang pertama yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,043 > 1,999)$ dan diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Maka dapat dinyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA. Sedangkan uji hipotesis kedua yaitu pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,064 > 1,999)$ dan diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Maka dapat dinyatakan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA. Adapun uji hipotesis yang ketiga yaitu pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel atau sebesar $(30,045 > 3,14)$ hal ini diperkuat dengan nilai Sig. $<$ 0,050 atau



(0,000 < 0,050). Artinya secara simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. YOKIRIM DIGITAL INDONESIA.

Kata Kunci : Disiplin, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Yokirim Digital Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi pengiriman. Dalam rangka mewujudkan visi yang diemban, PT. Yokirim Digital Indonesia memiliki tekad untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan menjamin kepuasan para pelanggan dalam menggunakan jasa yang mereka berikan melalui manajemen yang mandiri dan modern.

Untuk mewujudkan Visi dan misi yang telah ditetapkan oleh PT. Yokirim Digital Indonesia, perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawannya untuk bekerja secara optimal untuk mencapai target dan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Kinerja dapat dinilai dari capaian penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menerapkan kemampuan, memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan semangat menyelesaikan tugas jelas merupakan hal yang menjadi tolak ukur keberhasilan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Fenomena yang saat ini masih terjadi, berdasar pengumpulan data ditemukan masih ada capaian kinerja yang tidak mencapai target yang diharapkan. Kondisi ini, merupakan tabel tentang kinerja dan realisasi kinerja karyawan pada PT. Yokirim Digital Indonesia tahun 2019-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Yokirim Digital Indonesia
Tahun 2021-2023

Tahun	Akumulasi Capaian Kinerja (dalam persen)	Target Capaian (%)	Keterangan Capaian
2021	75,8%	100%	Kurang Baik
2022	74,8%	100%	Kurang Baik
2023	72,6%	100%	Kurang Baik

Sumber : PT. Yokirim Digital Indonesia 2024

Berdasar pada tabel 1.1 diatas, memperlihatkan bahwa data kinerja yang didasarkan penilaian oleh Manajemen PT Yokirim Digital Indonesia, pencapaian tahun 2021 sampai 2023 menunjukkan penurunan. Penilaian tersebut mencakup beberapa kriteria seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab kerja sama dan inisiatif, penilaian dilakukan oleh pihak manajemen berupa penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung

Tabel 1.2
Data Disiplin Karyawan PT. Yokirim Digital Indonesia
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Indisipliner	
			Terlambat (Jam)	Alpa (Hari)
2021	63	360	587	80
2022	65	360	607	82
2023	65	360	614	85
Rata-rata			603	82

Sumber : PT Yokirim Digital Indonesia, 2024



Berdasar data table 1.2 di atas, data tersebut menunjukkan tingkat absensi karyawan dengan kecenderungan naik pada setiap tahunnya. Pada tahun 2021 total akumulasi karyawan yang alpa mencapai 80 kasus dan 587 jam total keterlambatan satu tahun tersebut. Tahun 2022 mengalami kenaikan kasus disiplin kembali dengan total alpa sebanyak 82 dan total keterlambatan sebanyak 607 jam. Terakhir pada tahun 2023 merupakan jumlah kasus terbanyak dalam periode 2021-2023 yaitu sebanyak 85 hari total alpa dan total keterlambatan sebanyak 614 jam

Tabel 1.3
Pengalaman Kerja Karyawan PT. Yokirim Digital Indonesia

No	Indikator	Tidak Setuju	Presentase	Setuju	Presentase
1	Sebagai karyawan PT. Yokirim Digital Indonesia, Saya sudah memiliki pengalaman yang cukup baik	13	52%	12	48%
2	Saya memiliki kemampuan yang baik pada bidang pekerjaan tertentu	8	47%	17	53%
3	Saya sudah memahami cara kerja yang diimplementasikan pada PT. Yokirim Digital Indonesia	10	66%	15	34%

Sumber : Kuesioner Karyawan PT. Yokirim Digital Indonesia 2024

Hasil kuesioner pra survey kepada 25 orang karyawan PT. Yokirim Digital Indonesia membuktikan bahwa beberapa responden menjawab “tidak setuju” dari hasil pernyataan “Sebagai karyawan PT. Yokirim Digital Indonesia, Saya sudah memiliki pengalaman yang cukup baik” sebanyak 13 orang (52%). Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT. Yokirim Digital Indonesia saat ini masih memiliki pengalaman kerja yang rendah.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan metode Corelation Product Moment Pearson. Pengujian ini dilakukan terhadap item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Sebuah pertanyaan atau instrumen dapat dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Dengan kata lain sebuah item pertanyaan dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika terdapat kesejajaran (korelasi yang tinggi) terhadap skor total.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal



2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019: 277), analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019: 277), “mengemukakan bahwa analisis regresi ini digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen dari nilai variabel independent dinaikan /diturunkan.

e. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,677	0,2441	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,732	0,2441	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,634	0,2441	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,555	0,2441	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,785	0,2441	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,747	0,2441	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,788	0,2441	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,809	0,2441	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,816	0,2441	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,810	0,2441	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Dari tabel 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variable disiplin kerja (X1) semua butir pernyataan valid. Kriteria untuk menentukan validitas yaitu menggunakan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2441) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.11
Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,853	0,2441	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,878	0,2441	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,845	0,2441	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,837	0,2441	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,854	0,2441	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,846	0,2441	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,875	0,2441	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,875	0,2441	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,843	0,2441	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,828	0,2441	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Dari tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variable pengalaman kerja (X2) semua butir pernyataan valid. Kriteria untuk menentukan validitas yaitu menggunakan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2441) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid



Tabel 4.12
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,832	0,2441	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,842	0,2441	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,780	0,2441	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,639	0,2441	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,745	0,2441	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,708	0,2441	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,722	0,2441	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,745	0,2441	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,831	0,2441	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,831	0,2441	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Dari tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variable kinerja karyawan (Y) semua butir pernyataan valid. Kriteria untuk menentukan validitas yaitu menggunakan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2441) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	10

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Dari data pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha menunjukkan angka 0,907, sementara kriteria Cronbach's Alpha yaitu lebih dari 0,60 untuk dikatakan reliabel. Hal ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari variabel Disiplin Kerja lebih besar dari 0,60. Maka kuesioner dari variabel disiplin kerja (X1) dapat dinyatakan reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,958	10

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Dari data pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha menunjukkan angka 0,958, sementara kriteria Cronbach's Alpha yaitu lebih dari 0,60 untuk dikatakan reliabel. Hal ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari variable pengalaman kerja (X2) lebih besar dari 0,60. Maka kuesioner dari variable pengalaman kerja (X2) dapat dinyatakan reliabel



Tabel 4.15
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	10

Sumber : Output SPSS diolah, 2024

Dari data pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka 0,921, sementara kriteria *Cronbach's Alpha* yaitu lebih dari 0,60 untuk dikatakan reliabel. Hal ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. Maka kuesioner dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

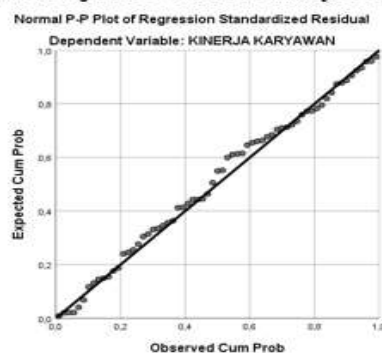
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,76099482
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,042
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk memastikan kembali apakah data telah mengikuti asumsi normalitas, maka data diuji kembali dengan menggunakan grafik *normal probability plot*

Hasil grafik *normal probability plot* dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normal Probability Plot



Sumber : Output SPSS diolah, 2024



Berdasar hasil uji *Normal Probability Plot* pada gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa data (titik) saling berdekatan dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,260	3,778		1,657	,103	
	DISIPLIN KERJA	,555	,143	,466	3,885	,000	,569
	PENGALAMAN KERJA	,310	,124	,301	2,511	,015	,569

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat diketahui hasil pengujian nilai variabel Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu nilai tolerance sebesar $0.569 > 0.1$ dengan nilai VIF untuk variabel Kinerja karyawan sebesar $1,757 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini **tidak terjadi gejala multikolinieritas**.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,702 ^a	,492	,476	6,869	2,035

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA

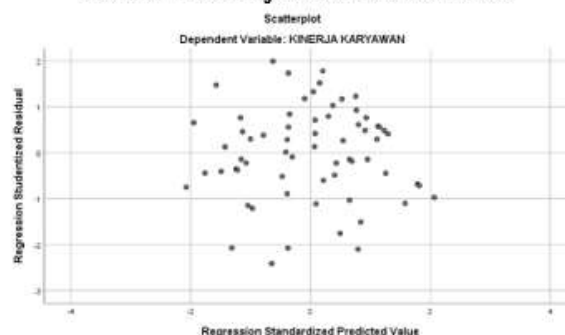
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.18 diatas, dapat diperoleh nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 2,035. Berdasarkan pada kriteria pedoman uji autokorelasi angka tersebut berada diantara kriteria 1,550 – 2,460. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS diolah, 2024



Berdasarkan pada gambar 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,355	3,837		2,178	,033
DISIPLIN KERJA	,790	,112	,664	7,043	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.19 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 8,355 + 0,790 X_1$$

X_1 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 8,355$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 8,355 nilai ini menunjukkan bahwa saat Disiplin Kerja (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 8,355. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,790 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,790 satuan.

Tabel 4.20
Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,640	3,431		4,267	,000
PENGALAMAN KERJA	,625	,103	,607	6,064	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :



$$Y = 14,640 + 0,625 X_1$$

X_2 = Pengalaman Kerja

Y = Kinerja

Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 14,640$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 34,182 nilai ini menunjukkan bahwa saat Disiplin Kerja (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 14,640. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,625 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,625 satuan.

Tabel 4.21
Hasil Pengolahan Regresi Berganda
Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,260	3,778		,103
	DISIPLIN KERJA	,555	,143	,466	,000
	PENGALAMAN KERJA	,310	,124	,301	,015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber Data SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.21 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,260 + 0,555 X_1 + 0,310 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 6,260 nilai ini menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 6,260. Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X_1) 0,555 (Positif), mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,555. Koefisien korelasi variabel Pengalaman Kerja (X_2) 0,310, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Pengalaman Kerja, maka hal itu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,310 kali

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

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	,664 ^a	,441	,432	7,152	,441	49,610	1	63	,000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data SPSS diolah, 2024



Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,664 atau 66,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh kuat terhadap Kinerja (Y) sebesar 66,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,607 ^a	,369	,359	7,599	,369	36,769	1	63	,000
a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA									
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN									
Sumber : Data SPSS diolah, 2024									

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,607 atau 60,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh kuat terhadap Kinerja (Y) sebesar 60,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,702 ^a	,492	,476	6,869	,492	30,045	2	62	,000
a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA									
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN									
Sumber : Data SPSS diolah, 2024									

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,702 atau 70,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh kuat terhadap Kinerja (Y) sebesar 70,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,432	7,152
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				
Sumber: Output SPSS yang di olah, 2024				



Berdasarkan hasil tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,441. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 44,1% dan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,369	,359	7,599
a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan hasil tabel 4. diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,369. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 36,9% dan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

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

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,492	,476	6,869
a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.27 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,492. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 49,2% dan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Disiplin Kerja (X1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,355	3,837		2,178	,033
DISIPLIN KERJA	,790	,112	,664	7,043	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.28 diatas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel (7,043 > 1,999) dari nilai signifikansi 0,000 < 0,005 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial dan berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)



Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Pengalaman Kerja (X2)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Sig.
		B		Beta	
1	(Constant)	14,640	3,431		4,267
	PENGALAMAN KERJA	,625	,103	,607	6,064

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.29 diatas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel ($6,064 > 1,999$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X2) secara parsial dan berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2835,354	2	1417,677	30,045	,000 ^b
	Residual	2925,507	62	47,186		
	Total	5760,862	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA
Sumber : Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel ($30,045 > 3,14$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yokirim Digital Indonesia. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,355 + 0,790 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,664 artinya kedua variabel berpengaruh kuat yaitu sebesar 66,4 % dan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,441, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 44,1% dan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,043, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel distribusi t dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh t tabel sebesar 1,999. Dari nilai tersebut terlihat bahwa nilai t hitung > t tabel ($7,043 > 1,999$). Dilihat dari kriteria pengujian hipotesis dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,005$ bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yokirim Digital Indonesia.



2. Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,640 + 0,625 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,607 artinya kedua variabel berpengaruh kuat yaitu sebesar 60,7 % dan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,369, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 36,9% dan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 6,064, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel distribusi t dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh t tabel sebesar 1,999. Dari nilai tersebut terlihat bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($6,064 > 1,999$). Dilihat dari kriteria pengujian hipotesis dengan probabilitas signifikan $0,000 < 0,005$ bahwa H_0 ditolak H_2 diterima, maka dapat dikatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yokirim Digital Indonesia.
3. Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,260 + 0,555 X_1 + 0,310 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,702 atau 70,2%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh kuat terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 70,2% dan sisanya 29,8 dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,492, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 49,2% dan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Pada hasil uji F bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 30,045, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai F tabel distribusi dengan $\alpha = 5\%$, diperolehlah nilai dari F tabel sebesar 3,14. Dari nilai tersebut, terlihat bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($30,045 > 3,14$) dari nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin Husain, S.Kom., M. M, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnak Jenius*, 1, 65–73.
- Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Badanpusat Statistik Kabupaten labuhanbatu. 7(2), 50–67.
- Darwin, M., Mamondol, M., Sormin, S., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Mertha Adnyana, I. Made Dwi, Prasetyo, B., & Vianitati, P. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (T. S. Tambunan (Ed.); Issue Juni). Cv. Media Sains Indonesia.
- Indayani, L. (2018). *Pengantar Manajemen*.
- Indriati Hanum, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 405–424.
- Lela, N., Hidayat, S., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



- Di Kantor Kecamatan Banjaran. 3(September), 2334–2341.
- Lie, D., & Wijaya, A. (2015). Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas. 3(1), 1–7.
- Liyas, N. J., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2, 10.
- Panggabean, S., Widyastuti, A., Subakti, H., & Rosadi, T. (2022). Pengantar Manajemen Pendidikan (R. Watrianthos & J. Simarmata (Eds.); 1st Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. 18(01), 22–38.
- Pratama, R. Y., Jenderal, U., & Yani, A. (2020). Fungsi-Fungsi Manajemen.
- Rohman M.Ap, A. (2017). Dasar-Dasar Manajemen (1st Ed.). Inteligencia Media.
- Sari, D. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Rimba*, 1 No 3, 117–130.
- Tanjung, B. S. (2023). Pemerintahan Kecamatan Sibolga Sambas. 1(1