

**PENGARUH DISIPLIN KERJA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi)**

Indah Dwi Kartika^{1*}, Saharuddin², Muammar Khadapi³
Universitas Muhammadiyah Palopo, Palopo, Indonesia
ndhpalopo@gmail.com^{1*}

Manuskrip: Mei -2023; Ditinjau: Mei: -2023; Diterima: Juni-2023; Online: Oktober-2023;
Diterbitkan: Oktober-2023

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi) KOTA PALOPO. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan sebanyak 50 sampel diambil dari seluruh populasi PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi) KOTA PALOPO. Informasi penelitian diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan observasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji analisis data, analisis linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi (R²). Beberapa persamaan linear diturunkan dari hasil penelitian yaitu power.) , variabel t-test (X₃) menunjukkan nilai signifikansi 0,427 < 0,050d. H. tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti disiplin kerja (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (X₃) di PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi) KOTA PALOPO .(Kerja et al., 2022)

Kata Kunci: Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the influence of work discipline and work experience on employee performance at PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi) in Palopo City. This research is quantitative in nature, as the sampling technique used is saturated sampling, with a sample size of 50 taken from the entire population of PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi) in Palopo City. Research information was obtained through interviews, questionnaires, and observations. The analysis techniques used were data analysis tests, multiple linear analysis, partial t-test, simultaneous F-test, and determination coefficient (R²). Several linear equations were derived from the research results, namely power, the t-test variable (X₃) showed a significance value of 0.427 < 0.050d. H. does not have a significant effect on employee performance, and the F-test result showed a significance value of 0.000 < 0.05, which means that work discipline (X₁) and work experience (X₂) have a significant influence on employee performance (X₃) at PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi) in Palopo City (Kerja et al., 2022).

Keywords: Training, Leadership Style, Work Effectiveness

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan atau instansi. Tujuan perusahaan dicapai melalui perencanaan, pengendalian, pengelolaan dan penggunaan kegiatan pribadi secara produktif. Dapat kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting (Syafrina, 2017) untuk mencapai tujuan atau lembaga apapun. Dalam sebuah perusahaan yang sangat penting bernama manajemen dan karyawan, kedua unsur ini tidak dapat dipisahkan. Jika manajemen baik dan kinerja karyawan juga baik maka tujuan perusahaan akan tercapai, karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai karyawan, pekerjaan harus seefisien dan seefektif mungkin. Kualitas dan kuantitas pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pegawai, dan penempatan pegawai juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan begitu, semangat kerja dan disiplin kerja lebih baik dan efektif mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Syafrina, 2017).

Selain itu, akumulasi pengalaman karyawan dapat mempengaruhi hasil layanan yang diberikan. Menurut Handoko (dalam Anggora, 2019:20) Pengalaman kerja adalah transfer pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan pegawai. Penelitian sebelumnya (Yunita, KE, Yulianthini, N.N. & Bagia 2016) menemukan bahwa pengalaman kerja dan penugasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian (Pitriyani dan Halim, 2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan (Kerja et al., 2022).

Penting untuk mempertimbangkan sumber daya manusia, karena mereka penting bagi organisasi. Organisasi dapat terus melakukan aktivitasnya dan berhasil mencapai tujuannya jika perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan tetap memperhatikan kebutuhan karyawan. (Bazar, 2019)

Disiplin adalah salah satu kunci keberhasilan setiap orang atau bisnis. Disiplin yang diterapkan dengan benar meningkatkan kinerja optimal dalam diri seseorang. Selain disiplin kerja, juga terdapat pengalaman profesional yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Pengalaman kerja sangat penting dalam bisnis organisasi. Memperoleh pengalaman kerja memungkinkan tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan benar (Basari, 2019). Ketika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi, itu berarti mereka memiliki etos kerja yang baik, yang juga berarti peningkatan kinerja yang lebih tinggi. (Wardana, 2008).

Menurut (Rulianti, 2019:133) Pengalaman kerja adalah pemahaman dan penguasaan pekerja yang diukur dengan jam kerja, derajat pemahaman dan penguasaan pekerja. Faktor-faktor berikut mempengaruhi pengalaman kerja (Rulianti, 2019:133): Interaksi ramah dengan atasan dan pengalaman profesional yang luas. Metrik yang menentukan seorang karyawan memiliki pengalaman kerja atau tidak. (Rulianti, 2019:133): Durasi waktu kerja dan durasi kerja, tingkat pemahaman atau keterampilan, pengelolaan pekerjaan dan peralatan, jenis pekerjaan.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019:24) menyatakan bahwa efisiensi adalah sekumpulan proses yang menggambarkan berapa banyak pegawai yang melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab telah mencapai hasil baik dengan sukses maupun dengan kekurangan yang ada. Dan pencatatan suatu proses untuk dievaluasi dalam jangka waktu tertentu berdasarkan peraturan atau kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut (Sofian & Julkarnain, 2019: 145) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

Kualitas pekerjaan, ruang lingkup pekerjaan, keterampilan kerja, kerja tim, kreativitas, inovasi dan inisiatif. Indikator kinerja karyawan (Rulianti, 2019:134) antara lain: Kualitas, Kuantitas, Tugas dan Tanggung Jawab (Amalia & Siagian, 2021).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Bumi Mineral Sulawesi, Desa Bukit Harapan Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan kuesioner sebagai instrumen untuk mendapatkan data. Kuesioner diberikan langsung kepada seluruh karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan tertutup sesuai dengan variabel yang diteliti, menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Hasil kuesioner akan digunakan untuk memperoleh data responden mengenai pelatihan, kompetensi, dan kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi, dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive Sampling. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi langsung di PT Bumi Mineral Sulawesi, dan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh pihak lain, seperti informasi dari media elektronik, artikel literatur dari perpustakaan, dan hasil penelitian terdahulu.

Alat pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Microsoft Excel dan aplikasi SPSS. Microsoft Excel digunakan untuk mengorganisir angka dan tanggal, menghitung hasil angket, dan diproses lebih lanjut dengan menggunakan SPSS. SPSS adalah perangkat lunak IBM yang digunakan untuk memproses dan menganalisis data secara statistik, memberikan wawasan yang diperlukan dalam penelitian ini.

III. HASIL PENELITIAN

A. Uji regresi

Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan statistik dengan SPSS versi 22, model regresi linier berganda diestimasi, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Data Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.243	2.008		2.113	.040
Disiplin Kerja	.467	.128	.495	3.655	.001
Pengalaman Kerja	.405	.159	.345	2.548	.014

a. Variabel dependen: Kinerja karyawan Sumber: Keluaran dari SPSS

Untuk melihat pengaruh antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat yang ada. Kemudian gunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,243 + 0,467X_1 + 0,405X_2$$

$$3.6 = (0,040) + (0,001) + (0,014)$$

Angka dalam tanda kurung menunjukkan besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas. Jika koefisien regresi $< \alpha$ (0,05) berarti pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda dengan pengaruh di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai default sebesar 4,243 menunjukkan bahwa pada saat variabel Jenis Pekerjaan (X1) dan Pengalaman (X2) bernilai nol, maka output pegawai (Y) adalah sebesar

4,243 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar -0,467 yaitu H. jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,467 satuan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) sebesar -0,405 yaitu H. jika variabel independen lainnya memiliki nilai tetap dan pengalaman kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,405 satuan. Koefisien regresi variabel jenis pekerjaan berhubungan positif dengan kinerja pegawai.

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut :

1. Uji t untuk jenis variabel pekerjaan

Dari hasil perhitungan pada Tabel 1 diperoleh nilai makna (signifikansi) variabel jenis pekerjaan (X1) sebesar 0,001t dari tabel (2,013), maka keputusan untuk menguji hipotesis ini adalah menolak Ho dan menerima Ha , yaitu H. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Uji t variabel pengalaman kerja

Dari hasil perhitungan pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,014 < de > t dari tabel (2,013), maka keputusan untuk menguji hipotesis ini adalah menolak Ho dan terima Ha, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Teknis signifikansi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dinilai dengan menggunakan uji signifikansi simultan (F-test).

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.740	2	44.870	38.012	.000b
Residual	55.480	47	1.180		
Total	145.220	49			

A. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

B. Prediksi: (Continuous), pengalaman kerja, disiplin kerja

Sumber : Output SPSS

Pada tabel 2 diperoleh memberikan nilai signifikansi (significance value) sebesar 0,000 atau < F dari Tabel (3.20), sehingga keputusan untuk menguji hipotesis ini adalah menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel ilmu kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

C. Uji Analisis Data

Analisis regresi linier berganda Regresi linier berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian mencakup satu variabel dependen yang diasumsikan terkait dengan satu atau lebih variabel independen. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi perubahan respon terhadap variabel dependen dengan beberapa variabel independen (Yamin dan Kurniawan, 2009:210). Anda dapat melihat pengaruh antara ketiga variabel independen dan variabel dependen yang ada dan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + ..e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b1 , b2 = Koefisien Regresi Untuk
- e = Standar error
- x1 = Pelatihan
- x2 = Kompetensi

D. Uji Hipotesis

1. Parsial (uji-t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu dua variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Dengan menggunakan uji koefisien regresi masing-masing variabel independen, ditentukan ada tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiono,2010:223)

2. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Uji-F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Uji-F juga sering disebut sebagai uji simultan. Jika F-number > F-tabel, maka H₀ diterima, maka dapat dikatakan variabel independen regresi dapat menjelaskan variabel dependen sekaligus dan sebaliknya.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi.

IV. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi) di Kota Palopo. Pembahasan akan terfokus pada empat aspek utama:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika karyawan menunjukkan tingkat disiplin yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, kinerja mereka cenderung lebih baik. Manajemen perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada pengembangan dan pemeliharaan disiplin kerja di antara karyawan. Ini dapat mencakup pemberian pelatihan tentang pentingnya disiplin, penerapan aturan dan kebijakan yang jelas, dan memotivasi karyawan untuk menjaga disiplin dalam pekerjaan mereka.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin lama karyawan bekerja dan semakin banyak pengalaman yang mereka akumulasikan, semakin baik kinerja mereka. Perusahaan dapat merancang program pengembangan karir yang memungkinkan karyawan untuk mengumpulkan pengalaman kerja yang berharga. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang signifikan, karena mereka dapat menjadi aset berharga dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. **Pengaruh Bersama-sama Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja (X1 dan X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):** Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki dampak yang saling melengkapi terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan harus memahami bahwa meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya tentang meningkatkan disiplin atau pengalaman kerja secara terpisah, tetapi juga tentang menggabungkan keduanya. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan program pelatihan yang mendorong disiplin dan pengalaman kerja bersamaan.
4. **Koefisien Determinasi (R²):** Nilai R² sebesar 0,36 (36%) mengindikasikan bahwa sekitar 36% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam model regresi. Sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Meskipun disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat melanjutkan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja.

Pada akhirnya, penelitian ini memberikan pemahaman yang berharga tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih baik

V. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, kami telah berhasil mengidentifikasi dan mengukur pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT BMS (Bumi Mineral Sulawesi) di Kota Palopo. Temuan kami menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menjaga tingkat disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan, memungkinkan mereka untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berfokus pada peningkatan disiplin kerja dan pengalaman kerja karyawan sebagai langkah menuju pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Meskipun disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat diperlukan untuk mendalaminya lebih lanjut. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pemahaman yang komprehensif tentang berbagai faktor yang memengaruhi kinerja organisasi. Dalam jangka panjang, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam dalam upaya terus memperbaiki kinerja organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Basari, I. (2019). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Kerja, P. D., Kerja, P., Upah, D. A. N., Kinerja, T., Pada, K., & Rizati, S. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah terhadap kinerja karyawan pada kind english course pare*. 2(4).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. . (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3048–3057