



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 46-44

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PENGARUH PENGALAMAN KERJA,DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION

Restiyana¹,Andika aji setiawan²,Siti khadijah³,Maisarah putri⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail:Restiyana0604@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pencapaian kinerja target karyawan.Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif,data dikumpulkan dari 62 responden, dimana 60 sampel dinyatakan valid untuk dianalisis.Instrumen penelitian terdiri dari 21 butir pertanyaan yang telah teruji validitasnya dengan nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> berkisar antara 0,730 hingga 0,925. Uji reliabilitas menunjukan konsistensi internal yang sangat tinggi dengan nilai <i>Cronbach's Alpha</i> sebesar 0,981. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja target sebesar 71,1%($R^2 = 0,711$).Secara parsial, indikator lama bekerja ($P = 0,003$) menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Disisi lain, disiplin kinerja memberikan pengaruh sebesar 65,7% ($R^2 = 0,657$) dengan variabel penyelesaian pekerjaan tepat waktu($P = 0,005$) sebagai pendorong utama. Uji asumsi klasik menginformasikan bahwa data berdistribusi normal dan bebas dari masalah multikolinieritas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi antara akumulasi pengalama kerja dan kedisiplinan waktu merupakan determinan krusial dalam pencapaian target organisasi.
	ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work experience and work discipline on the achievement of employee target performance. Utilizing a quantitative approach, data were collected from 62 respondents, with 60 samples declared valid for analysis. The research instrument consisted of 21 items, which were validated with Corrected Item-Total Correlation values ranging from 0,730 to 0,925. Reliability testing indicated very high internal consistency, with a Cronbach's Alpha value of 0,981. The results of multiple linear regression analysis showed that work experience significantly contributes to target performance achievement by 71,1% ($R^2 = 0.711$). Partially, the length of employment indicator ($P = 0.003$) emerged as the dominant factor in enhancing performance. On the other hand, work discipline contributed 65,7% ($R^2 = 0.657$), with timely task completion ($P = 0.005$) as the primary driver. Classical assumption tests confirmed that the data are normally distributed and free from multicollinearity issues. This study concludes that the integration of accumulated practical experience and time discipline is a crucial determinant in achieving organizational targets.

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global, organisasi perlu beroperasi dengan lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat mendorong organisasi untuk meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidupnya. Organisasi mengandalkan individu, yang dikenal sebagai karyawan atau sumber daya manusia, untuk melaksanakan aktivitas mereka. Karyawan adalah faktor kunci dalam menentukan kewajiban atau kemunduran suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk memiliki karyawan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, berharap dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan, yang mencerminkan kemampuan mereka, merupakan salah satu aset penting bagi organisasi. Oleh karena itu, perhatian pemimpin organisasi terhadap kinerja karyawan sangatlah penting.

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kontribusi karyawannya. Berupa pengalaman kerja dan disiplin kerja dalam meraih keberhasilan diberbagai aspek kehidupan, terutama dalam dunia profesional.

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana pengalaman kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunications. Kajian ini penting karena kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di tengah perkembangan industri teknologi yang semakin pesat. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi berbagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan tingkat disiplin karyawan, serta bagaimana kedua aspek tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunications, mengidentifikasi hambatan yang mungkin dihadapi dalam peningkatan kinerja, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif guna mendukung keberlanjutan dan perkembangan perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

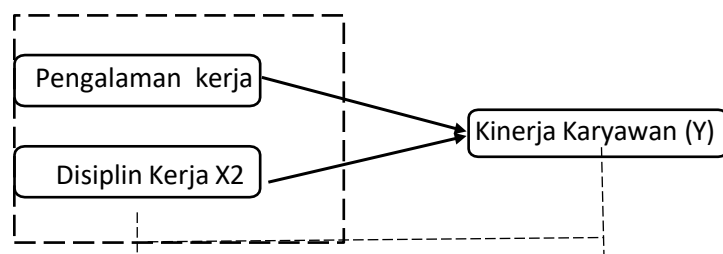
Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan organisasi, di mana karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung memberikan kontribusi yang lebih positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Semakin tinggi tingkat pengalaman yang dimiliki, semakin besar peluang individu untuk mencapai prestasi dan kinerja yang optimal, sedangkan keterbatasan pengalaman dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Pengalaman kerja merujuk pada pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang sebagai hasil dari aktivitas atau tugas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu (Muntazery, 2018), serta dipahami sebagai proses dalam memperoleh pengetahuan atau keterampilan mengenai cara melaksanakan pekerjaan melalui keterlibatan langsung dalam tugas-tugas yang dijalankan (Manullang, 2015). Sejalan dengan itu, pengalaman kerja juga diartikan sebagai bentuk pengetahuan, keterampilan, serta kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya (Marwansyah, 2016), sehingga tidak hanya mencerminkan lamanya masa kerja, tetapi juga tingkat penguasaan kompetensi dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin dapat dipahami sebagai sikap dan Tindakan yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta nilai yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap mental individu atau kelompok yang berkomitmen untuk mematuhi aturan yang ada (Sinungan, 2005). Selain itu, kedisiplinan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai, serta mencerminkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial (Fathoni, 2006). Disisi lain, disiplin juga dipandang sebagai tindakan manajemen untuk memperkuat prinsip-prinsip organisasi (Davis, 2003).

Penelitian sebelumnya telah menyoroti bahwa kinerja merupakan aktivitas krusial yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran bisnis secara efektif, serta menjadi ukuran

keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Simamora, 2004). Kinerja juga mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Selain itu, kinerja menggambarkan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana tercantum dalam rencana strategis (Mahsun, 2006).

Kerangka Berfikir



Keterangan:

Pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap PT.World Innovative Telecommunication.

Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap PT.World Innovative Telecommunication.

Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja PT.World Innovative Telecommunication.

Hipotesa

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa hipotesis digunakan untuk memberikan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang dirumuskan dalam masalah penelitian. Dengan kata lain. Hipotesis berfungsi sebagai prediksi sementara terhadap fenomena yang diteliti. Berikut hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Ho1 :Pengalaman Kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap PT. World Innovative Telecommunication
- Ha1 :Pengalaman Kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap PT. World Innovative Telecommunication
- Ho2 :Pengalaman Kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara simultan terhadap PT. World Innovative Telecommunication
- Ha2 :Pengalaman Kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif secara simultan terhadap PT. World Innovative Telecommunication

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk mengkaji fenomena secara objektif melalui pengukuran data numerik serta analisis statistik. Penelitian ini dilakukan pada populasi yang terdiri dari seluruh karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT World Innovative Telecommunication pada tahun 2025, dengan jumlah 95 karyawan tetap dan 55 karyawan kontrak. Dari total populasi tersebut, ditetapkan sampel penelitian sebanyak 60 karyawan yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi dalam proses analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

No	Item Pernyataan	Scale Mean	Variance	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
1	pengalaman kerja sesuai posisi	81.77	320.080	0.827	0.981
2	pengalaman kerja membantu	81.92	319.366	0.831	0.981

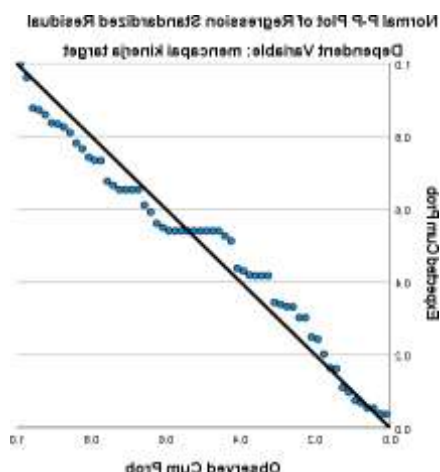
No	Item Pernyataan	Scale Mean	Variance	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
	menyelesaikan tugas				
3	adaptasi kerja cepat karena pengalaman	81.77	316.487	0.899	0.980
4	pengalaman meningkatkan kepercayaan	81.63	318.745	0.848	0.981
5	pengalaman kerja mampu mengatasi masalah	81.78	320.613	0.863	0.980
6	lama bekerja meningkatkan kemampuan	81.55	315.709	0.925	0.980
7	memahami prosedur kerja karena pengalaman kerja	81.60	320.922	0.849	0.981
8	datang tepat waktu	81.65	321.350	0.793	0.981
9	mematuhi peraturan perusahaan	81.77	316.182	0.855	0.981
10	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	81.73	316.368	0.864	0.980
11	jarang melanggar aturan	81.83	323.090	0.730	0.982
12	menggunakan waktu kerja efektif	81.70	315.908	0.891	0.980
13	disiplin tanpa pengawasan	81.65	318.808	0.837	0.981
14	bertanggung	81.48	316.254	0.912	0.980

No	Item Pernyataan	Scale Mean	Variance	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
	jawab terhadap tugas				
15	memenuhi kinerja target	81.57	322.995	0.826	0.981
16	kualitas pekerjaan baik	81.78	324.274	0.837	0.981
17	menyelesaikan pekerjaan tepat dan cepat	81.85	322.503	0.840	0.981
18	kerja sama tim efektif	81.60	318.888	0.835	0.981
19	inisiatif dalam bekerja	81.78	323.020	0.764	0.981
20	mampu bekerja di bawah tekanan	81.92	320.010	0.754	0.981
21	kinerja dinilai baik oleh atasan	81.67	318.599	0.861	0.980

Berdasarkan data Case Processing Summary, penelitian ini melibatkan 60 sampel valid dengan tingkat partisipasi sebesar 96,8%. Instrumen penelitian yang terdiri dari 21 item pernyataan menunjukkan hasil sebagai, Rata-rata skor jawaban responden berkisar antara 3,88 hingga 4,32, yang menunjukkan persepsi responden berada pada kategori "Baik/Setuju". Seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang berkisar antara 0,730 hingga 0,925. Nilai ini jauh melampaui standar umum validitas (di atas 0,30). Instrumen memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,981.

Uji Normalitas

Berdasarkan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi distribusi normal dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan tidak adanya korelasi linear yang kuat antar variabel independen. Hal ini didukung oleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel-variabel dominan (seperti *datang tepat waktu* VIF 3,534) yang masih berada di bawah angka 10.

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.854	.361		2.362	.022					
	datang tepat waktu	.192	.139	.211	1.361	.173	.671	.188	.112	.283	3.534
	mematuhi peraturan perusahaan	-.305	.174	-.366	-1.752	.086	.656	-.236	-.142	.151	6.624
	menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	.481	.164	.569	2.930	.005	.739	.376	.238	.175	5.716
	jarang melanggar aturan	.173	.107	.193	1.615	.112	.618	.219	.131	.460	2.173
	menggunakan waktu kerja efektif	-.142	.162	-.165	-.878	.384	.662	-.121	-.071	.186	5.373
	disiplin tanpa pengawasan	.319	.156	.361	2.046	.046	.668	.273	.166	.212	4.718
	bertanggung jawab terhadap tugas	.100	.206	.113	.486	.629	.750	.067	.039	.122	8.207

a. Dependent Variable: mencapai kinerja target

Pengaruh pengalaman kerja (Model 1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.674	.537

a. Predictors: (Constant), memahami prosedur kerja karena pengalaman kerja, pengalaman kerja sesuai posisi, pengalaman kerja mampu mengatasi masalah, pengalaman kerja membantu menyelesaikan tugas, lama bekerja meningkatkan kemampuan, pengalaman meningkatkan kepercayaan, adaptasi kerja cepat karena pengalaman

R Square Nilai 0,711 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja secara simultan mempengaruhi kinerja target sebesar 71,1%.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.811 ^a	.657	.611	.590	.657	14.249	7	52	<.001

a. Predictors: (Constant), bertanggung jawab terhadap tugas, jarang melanggar aturan, datang tepat waktu, disiplin tanpa pengawasan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menggunakan waktu kerja efektif, mematuhi peraturan perusahaan

b. Dependent Variable: mencapai kinerja target

R Square Nilai 0,657 menunjukkan variabel terkait disiplin memberikan kontribusi sebesar 65,7% terhadap kinerja target. Signifikansi Variabel "menyelesaikan pekerjaan tepat waktu" ($p = 0,005$) dan "disiplin tanpa pengawasan" ($p = 0,046$) terbukti secara signifikan menjadi pendorong utama kinerja. Secara keseluruhan, model penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan (Sig. < 0,001) berdasarkan uji ANOVA. Hal ini mengonfirmasi bahwa kombinasi pengalaman kerja yang mumpuni serta tingkat disiplin waktu yang tinggi menjadi determinan utama bagi karyawan dalam mencapai target kinerja perusahaan.

KESIMPULAN

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kinerja & Disiplin	21 Item	0,730 – 0,925	Valid
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	0,981	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut, Seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,30. Selain itu, instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,981, yang menunjukkan konsistensi internal sangat baik dalam mengukur variabel kinerja.

Model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh uji asumsi klasik. Data terbukti berdistribusi normal melalui pengujian grafik *Normal P-P Plot* dan bebas dari masalah multikolinieritas. Dengan demikian, model ini representatif dan layak digunakan untuk memprediksi pencapaian kinerja target karyawan.

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate	Sig.
1	0,843	0,711	0,537	< 0,001

Pengalaman kerja terbukti memberikan kontribusi signifikan sebesar 71,1% ($R^2 = 0,711$) terhadap pencapaian kinerja target. Indikator "kemampuan mengatasi masalah" dan "lama bekerja" ditemukan sebagai faktor paling dominan dalam mendorong efektivitas kerja.

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate	Sig.
1	0,811	0,657	0,590	< 0,001

Disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan sebesar 65,7% ($R^2 = 0,657$) terhadap kinerja target. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas serta kemandirian perilaku (disiplin tanpa pengawasan) menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas karyawan. Mengingat pengalaman kerja memiliki pengaruh besar (R Square 0,711) perusahaan disarankan untuk terus memberikan program pengembangan kapasitas bagi karyawan senior agar keahlian dalam mengatasi masalah dapat ditularkan kepada karyawan baru.

REFERENSI

- Qodriah, S. L., Nurrohman, F., & Hartati, W. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Shahila Jaya Food*. Jurnal Accounting and Business Studies (JABS). Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. *MIS Quarterly*, 37(2), 471-482.
- Satriawan, I. M., Bagia, I. W., & Widiastini, N. M. A. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Arta Sedana Singaraja*. Jurnal Manajemen Indonesia.
- Restiani, K. Y., Bagia, I. W., & Telagawathi, N. L. W. S. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Indonesia.
- Hartono, M. D., & Hartati, C. S. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Sukses Sejahtera Surabaya*.
- Afifah, S. D., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Konveksi Welas Asih Tasikmalaya)*. Jurnal Ilmiah Multidisiplin.
- Wati, G., Sulistyandari, & Setianingsih, R. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.