

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO AFIAT NUSANTARA

Riswan Yunida <sup>1)</sup>, Muhammad Teguh Nuryadin <sup>2)</sup>, Amaliana Puteri <sup>3)</sup>

email: riswan@poliban.ac.id, teguhnuryadin@poliban.ac.id,  
amalianaputeri188@gmail.com

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

## Ringkasan

*PT. Agro Afiat Nusantara adalah salah satu perusahaan distributor yang bergerak dalam bidang penjualan, pendistribusian pupuk non subsidi, penyediaan jasa angkutan dan penyewaan gudang. PT. Agro Afiat Nusantara ini menyediakan kebutuhan pupuk Kalimantan Selatan dan Tengah, khususnya untuk kebutuhan perkebunan dan industri sejak tahun 2008. Saat ini PT. Agro Afiat Nusantara memiliki karyawan sebanyak 41 orang. Karyawan PT. Agro Afiat Nusantara berlatar belakang pendidikan yang berbeda – beda, mulai dari lulusan SMK, D3, S1, dan S2. Oleh karena itu, berkembangnya PT. Agro Afiat Nusantara tidak lepas dari pengalaman – pengalaman kerja para karyawan dan sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya.*

*Tujuan penelitian ini yaitu : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah dari pengalaman kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara.*

*Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan 41 responden karyawan PT. Agro Afiat Nusantara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS for Windows. Dan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara.*

*Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 55,4%, sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. (2) Variabel pengalaman kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). (3) Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $r^2$  yang paling besar yaitu 0,469 atau 46,9%*

**Kata Kunci** : Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

PT. Agro Afiat Nusantara adalah salah satu perusahaan distributor yang bergerak dalam bidang penjualan, pendistribusian pupuk non subsidi, penyediaan jasa angkutan dan penyewaan gudang. PT. Agro Afiat Nusantara ini menyediakan kebutuhan pupuk Kalimantan Selatan dan Tengah, khususnya untuk kebutuhan perkebunan dan industri sejak tahun 2008. Saat ini PT. Agro Afiat Nusantara memiliki karyawan sebanyak 41 orang. Karyawan PT. Agro Afiat Nusantara berlatar belakang pendidikan yang berbeda – beda, mulai dari lulusan SMK, D3, S1, dan S2. Oleh karena itu, berkembangnya PT. Agro Afiat Nusantara tidak lepas dari pengalaman – pengalaman kerja para karyawan dan sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya.

Berdasarkan observasi awal didapati ada seorang karyawan yang baru saja lulus dari universitas dan sudah ditetapkan untuk bekerja di perusahaan, yang mana hal tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan karena belum cukup memiliki pengalaman kerja.

Dan disiplin kerja pada PT. Agro Afiat Nusantara belum berjalan dengan baik dan belum optimal pelaksanaannya karena masih ada karyawan yang datang terlambat, menunda – nunda pekerjaan yang mana hal tersebut dapat mengakibatkan berkurangnya jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan ketidaksiplinan lainnya. Dan

hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan terganggunya operasional perusahaan.

Dari paparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Afiat Nusantara**” dengan melakukan survei pada PT. Agro Afiat Nusantara tahun 2022.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Aristarini (2014: 208) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan karyawan selama periode tertentu. Seseorang yang melakukan pekerjaan tertentu dengan berulang – ulang dalam jangka waktu yang relatif lama maka akan menjadikan dirinya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dalam teori Moenir (2004: 25) menerangkan bahwa setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin kerja didalam perusahaannya, seperti mematuhi setiap peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Upaya agar terciptanya profesionalisme kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan sikap disiplin kerja yang benar dan tepat.

Moehariono (2010) dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok, baik secara kuantitatif atau kualitatif. Menurut Bangan (2012) ada beberapa faktor dalam pengukuran kinerja karyawan, diantaranya ialah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Afiat Nusantara dengan jumlah 41 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dari populasi seluruh karyawan PT. Agro Afiat Nusantara.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas instrument penelitian menunjukkan nilai seluruh instrument  $\geq 0,30$  dengan nilai signifikansi seluruh instrument dibawah 0,05 dan dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien *cronbach alpha* dari seluruh instrument  $\geq 0,60$  yang berarti seluruh instrument dalam penelitian ini dapat dipercaya keandalannya.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas pada grafik normal P-P Plot juga menunjukkan titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini dinyatakan baik atau layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji heterokedastisitas berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk prediksi.

Uji Multikolinearitas menunjukkan masing – masing variabel bebas mempunyai nilai VIF yang tidak mendekati angka 5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

### **Uji Regresi Linier Berganda**

#### **Uji F (Simultan)**

Besarnya Fhitung adalah 25,803 jauh lebih besar dari Ftabel yakni ( $25,803 < 1,68$ ) atau signifikansi F kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara.

### Uji T (Parsial)

#### a. Pengalaman Kerja (X1)

Nilai thitung kurang dari nilai ttabel ( $0,979 < 1,686$ ) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara.

#### b. Disiplin Kerja (X2)

Nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $5,795 > 1,686$ ) maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara.

### Uji dominan

Variabel yang paling dominan adalah melihat  $r$  Partial yang dikuadratkan atau  $r^2$  yang nilainya paling besar. Dan diketahui bahwa nilai  $r^2$  yang nilainya paling besar adalah variabel disiplin kerja yaitu 0,469 atau 46,9%. Dengan demikian dalam penelitian ini variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara.

### Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara.

Pengalaman kerja dan disiplin kerja adalah dua hal berbeda namun keduanya dapat saling memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi. Pengalaman kerja yang luas akan meningkatkan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dengan sikap disiplin kerja yang tinggi maka tingkat prestasi kerja yang dicapai juga akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja yang luas dan tingginya tingkat disiplin kerja seorang karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengalaman kerja yang sedikit dan tingkat disiplin kerja yang rendah akan menyebabkan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan karyawan dengan pengalaman kerja yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaannya dan hal ini mengakibatkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan penggunaan waktu dalam disiplin kerja sehingga target atau pekerjaan yang telah ditetapkan tidak selesai tepat waktu.

Pengalaman kerja yang luas tanpa didukung oleh sikap disiplin yang tinggi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya dengan sikap disiplin kerja tanpa didukung dengan pengalaman kerja belum bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara, sehingga perlu adanya perhatian serta dukungan antara kedua faktor tersebut agar kinerja karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara dapat meningkat dan berdampak baik pada perkembangan perusahaan.

Faktor pengalaman kerja dalam penelitian ini secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara. Meskipun pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara, namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Agro Afiat Nusantara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu sebaliknya semakin rendah pengalaman kerja seorang karyawan maka akan memengaruhi kinerjanya.

Pertimbangan terhadap pengalaman kerja karyawan tetap dilakukan agar kinerja karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan menjadi optimal.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi sikap disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Seperti halnya dengan pengalaman kerja karyawan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, maka disiplin kerja juga harus menjadi tolak ukur bagi pimpinan agar kinerja karyawannya semakin baik dan meningkat. Sikap disiplin kerja yang rendah akan menghambat operasional perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penerapan tingkat disiplin kerja yang tinggi pada PT. Agro Afiat Nusantara dapat membuat para karyawan lebih professional dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran para karyawan akan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang diberikan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

- a. Variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Afiat Nusantara dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,803 > 3,24$ ).
- b. Variabel Pengalaman Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Afiat Nusantara dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  ( $0,979$ )  $< T_{tabel}$  ( $1,68$ ). Dan Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Agro Afiat Nusantara dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  ( $5,795$ )  $> T_{tabel}$  ( $1,68$ ).
- c. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Agro Afiat Nusantara dengan nilai  $r^2$  yang paling besar yaitu 0,469 atau sebesar 46,9%.

### Saran

- a. PT. Agro Afiat Nusantara sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap kinerja karyawan.
- b. Dalam meningkatkan pengalaman kerja karyawan, PT. Agro Afiat Nusantara harus selalu memperhatikan aspek keterampilan pada karyawan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, dengan memberikan pelatihan (training) penuh terhadap karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan maupun mengoperasikan peralatan kantor. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. PT. Agro Afiat Nusantara sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan lagi disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu kehadiran tepat waktu, bekerja pada waktu telah ditetapkan, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, sehingga dengan hal tersebut kinerja karyawan akan terus meningkat

## 6. DAFTAR PUSTAKA

1. Amalia, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 1, Januari 2021*, 719-730.
2. Anggoro, S. W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastika Sragen .
3. Desilia Purnama Dewi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
4. (1st ed.). (E. Junaedi, Ed.) Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
5. Dr. Meithiana Indrasari, S. M. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka .
6. Dr.Ir. Benjamin Bukit, M. D. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publising.
7. Drs. H. Sofyan Tsauri, M. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. ., Drs. Ahmad Mutohar, Ed.) STAIN Jember Press.
8. Drs. Sofyan Tsauri, M. (2014). *MANAJEMEN KINERJA (Performance Management)*. (M. Khamdan Rifa'l, Ed.) STAIN Jember Press .
9. DS, V. A. (2017). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG UTAMA SEMARANG BAGIAN BODY REPAIR .

10. Haedar, D. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
11. Marbawi Adamy, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unimal Press.
12. Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
13. Simanjuntak, M. B. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMTEK ENGINEERING BATAM .
14. Soniya. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PEGAWAIMOMCLAY).
15. Sugiyono, P. D. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. (S. M. Setiyawami, Ed.) Bandung: Alfabeta.
16. Suwarno, R. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.
17. Zainal. (2019). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA KANTOR KECAMATAN BAHODOPI KABUPATEN MOROWALI. *84 e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 6, Juni 2016 hlm 83-90*