

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya)

Salsabilla Dwi Afifah¹, Kusuma Agdhi Rahwana², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Perjuangan

E-mail: salsadwiafifah@gmail.com

Article History:

Received: 30 Juni 2022

Revised: 05 Juli 2022

Accepted: 07 Juli 2022

Keywords: *Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja CV. Welas Asih Kota Tasikmalaya. Tipe penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden menggunakan teknik non probability sampling pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi (R²), signifikansi uji T dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dua variabel telah diuji secara bertahap maupun bersama – sama menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan yang dimiliki oleh pengalaman kerja lebih besar dari besaran sumbangan yang dimiliki oleh variabel disiplin kerja.*

PENDAHULUAN

CV. Welas Asih merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakaian yang terletak di wilayah Kota Tasikmalaya. Terlepas dari banyaknya permintaan pelanggan untuk mendapatkan kualitas yang terbaik serta persaingan bisnis yang semakin tinggi di Kota Tasikmalaya namun tidak menyebabkan CV. Welas Asih tidak ragu untuk berinovasi dan melahirkan produk yang baru dan terkini. namun CV. Welas Asih ini juga perlu konsisten menjaga kualitas kinerja para karyawannya hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan poin penting yang harus diperhatikan dalam manajemen itu sendiri. Fenomena yang terjadi di CV. Welas Asih terjadinya penurunan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang ditandai dengan tidak terpenuhinya target pencapaian produksi setiap minggunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak meratanya sistem gaji di perusahaan ini dikarenakan perusahaan tersebut memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan banyaknya penyelesaian barang yang dikerjakan bagi setiap tim, di perusahaan ini dimana tim kerja yang paling banyak menyelesaikan pesanan

maka akan mendapatkan imbalan yang lebih dibandingkan tim lainnya.

Kondisi yang ada pada perusahaan saat ini terlihat bahwa beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja dan pengalaman kerja yang lebih lama dapat mempengaruhi dalam proses penyelesaian pekerjaan. Perusahaan memiliki anggapan bahwa pelatihan karyawan tidak diperlukan lagi karena perusahaan hanya akan merekrut orang yang memiliki keahlian.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan guna menjaga kinerja karyawannya bukanlah hal yang sederhana, masih ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas terhadap perusahaan yang berdampak pada seringnya karyawan yang absen masuk hingga karyawan yang mengundurkan diri. Hal ini harus ditindaklanjuti dengan serius dikarenakan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Perilaku karyawan dapat dipengaruhi dengan beberapa faktor diantaranya seberapa jauh kebutuhannya dapat dipenuhi dengan bekerja. Bila perusahaan di mana tempat karyawan bekerja mampu memenuhi kebutuhannya, maka akan menimbulkan kepuasan atas terpenuhi kebutuhannya. Karena jika kebutuhannya tidak terpenuhi, akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang tidak optimal dan menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan, namun perusahaan tentu saja tidak mungkin untuk memenuhi semua keinginan dan kebutuhan pekerja. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pekerja dalam lingkup keinginan dan instansi yang bersangkutan yang artinya ada titik temu antara keinginan dan kebutuhan karyawan dengan keinginan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Hamali (2016:214).

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto 2013:291) Disiplin kerja akan membuat karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sangat baik. Karyawan yang disiplin juga patuh terhadap peraturan – peraturan yang berlaku di perusahaan tempat bekerja, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang penuh kesadaran dan mampu untuk menyesuaikan diri. . Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016:89) yang menyatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Pendapat tersebut juga diungkapkan oleh Simamora (2014:610) yang menyatakan kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014:208) Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama masa kerja yang telah dilewati di tempat kerjanya. Semakin

banyak pengetahuan yang didapatkan maka mereka semakin cepat dan gesit dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan hasil kerja dari orang yang berpengalaman lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman sebelumnya. Hal ini selaras dengan pendapat (Warianti, 2015) yang mengatakan bahwa Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2013;15)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan suatu aktivitas kerja yang telah dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2016:151). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2017:67).yang menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono,2017:8). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai dengan Juni 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian operator jahit di CV. Welas Asih yang berjumlah 48 orang. Digunakan data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer berupa observasi, kuesioner, dan wawancara, dan data sekunder dengan dokumen dari perusahaan, teori dari studi kepustakaan dan hasil penelitian terdahulu. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi (R^2), signifikansi uji T dan uji F dan uji hipotesis menggunakan *software* SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner menggunakan google form guna mendapatkan semua data kuesioner dengan 48 responden. Responden di dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut ini merupakan hasil dari pengelompokan karakteristik responden.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	32	67%
Perempuan	16	33%
Total	48	100%

Sumber : Pengelola Data (2021)

Tabel 1. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
≤ 25	9	19%
25-35	17	35%
Lebih dari 35	22	46%
Total	48	100%

Sumber : Pengelola Data (2021)

Tabel 2. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	10	21%
6 - 10	15	31%
> 10 tahun	23	48%
Total	48	100%

Sumber : Pengelola Data (2021)

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,5 atau memiliki tanda bintang dua mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Nilai Sig	Taraf Signifikansi 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,000	0,05	VALID
2	0,000	0,05	VALID
3	0,000	0,05	VALID
4	0,000	0,05	VALID
5	0,000	0,05	VALID
6	0,000	0,05	VALID

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 6 (enam) pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) yang diuji validitasnya, semua pertanyaan tersebut dinyatakan valid, artinya

terdapat 6 (enam) pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) yang digunakan sebagai instrument penelitian. Pertanyaan – pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah taraf signifikansi 5%.

Tabel 4. Uji Validitas Pengalaman Kerja

No	Nilai Sig	Taraf Signifikansi 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,000	0,05	VALID
2	0,000	0,05	VALID
3	0,000	0,05	VALID
4	0,000	0,05	VALID
5	0,000	0,05	VALID
6	0,000	0,05	VALID

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 6 (enam) pertanyaan untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) yang diuji validitasnya, semua pertanyaan tersebut dinyatakan valid, artinya terdapat 6 (enam) pertanyaan untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) yang digunakan sebagai instrument penelitian. Pertanyaan – pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah taraf signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,60 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliable dengan menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

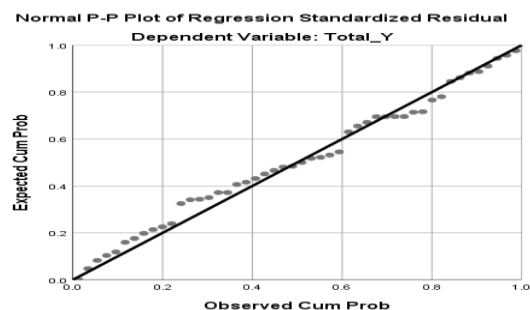
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu pada nilai di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Seluruh pernyataan dalam kuesioner ini dinilai reliabel karena terdapat nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik normal P-P Plot di atas terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebaran yang mengikuti arah garis diagonal, maka distribusi data residual dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinearitas dapat menggunakan nilai Tolerance dan VIF. Tolerance.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

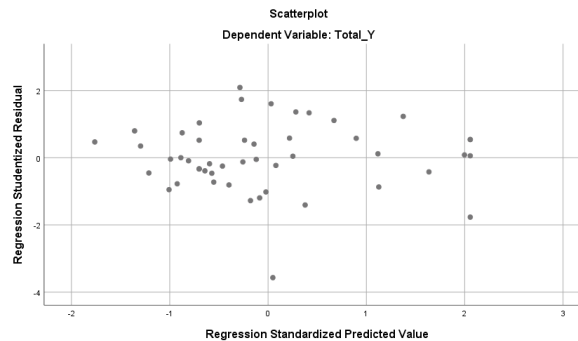
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
1 (Constant)		
Total_X1	.563	1.777777
Total_X2	.563	1.777777

Sumber : Data penelitian diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel output “coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Variabel Pengalaman Kerja (X_2) adalah $0,563 > 0,10$ Sementara, nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Variabel Pengalaman Kerja (X_2) adalah $1.777 > 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam Uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:134).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada hasil output gambar menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.629	3.004		1.874	.067
	Total_X1	.152	.180	.118	.844	.403
	Total_X2	.865	.194	.626	4.467	.000

Sumber : Data penelitian diolah dengan SPSS 25

Nilai konstanta sebesar 5.629; artinya jika Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) nilai 0 atau $X = 0$, maka Kinerja nilainya adalah 5.629 atau 5.629%.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0.152; artinya jika variabel independen Disiplin Kerja (X_1) nilainya tetap atau konstanta (a) = 0 dan Disiplin Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.152%. Artinya koefisien bernilai positif yang artinya Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Semakin meningkat variabel Disiplin Kerja maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0.865; artinya jika variabel independen Pengalaman Kerja (X_2) nilainya tetap atau konstanta (a) = 0 dan Pengalaman Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.865 %. Artinya koefisien bernilai positif yang artinya Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan suatu teknik statis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan variabel dan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil.

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.503	.481	3.132603	1.972

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Dapat dilihat bahwa nilai interval koefisien dari variabel X₁ Disiplin Kerja dan variabel X₂ Pengalaman Kerja terdapat pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Y Kinerja Karyawan yaitu dengan nilai sebesar 0.709. Berarti variabel X₁ Disiplin Kerja dan variabel X₂ Pengalaman Kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap variabel Y Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.503	.481	3.132603	1.972

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Maka dapat ditarik kesimpulan dari uji koefisien determinasi yaitu terlihat dari tabel R Square 0.503 yang artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja sebesar 0.503 atau 50,3%. sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai t hitung hasil analisis regresi dapat dilihat dari tabel koefisien persamaan regresi.

Tabel 11. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.629	3.004		1.874	.067
	Total_X1	.152	.180	.118	.844	.403
	Total_X2	.865	.194	.626	4.467	.000

Sumber : Data penelitian diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.41, terlihat nilai sig 0.403 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja.

Berdasarkan hasil uji t Tabel 4.41, terlihat nilai sig 0.00 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji F, H_0 akan ditolak jika nilai signifikansi yang didapat dari tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikan yang didapat lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	447.362	2	223.681	22.794	.000 ^b
Residual	441.594	45	9.813		
Total	888.956	47			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Data penelitian diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 12 di atas dapat dilihat nilai sig pada tabel ANOVA $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan IBM SPSS versi 25 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila jika disiplin kerja dan pengalaman kerja karyawan CV. Welas Asih Kota Tasikmalaya memiliki nilai tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula dan jika disiplin kerja dan pengalaman kerja karyawan CV. Welas Asih memiliki nilai rendah maka kinerja karyawan akan rendah pula.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien parsial antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,125 dengan kategori sangat rendah. Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai sig sebesar $0,403 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien parsial antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,554 dengan kategori sedang. Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Disiplin Kerja pada Konveksi CV. Welas Asih sudah baik. Hal ini berarti Disiplin Kerja pada Konveksi CV. Welas Asih sudah dilaksanakan atau diterapkan dengan baik pula. Pengalaman Kerja pada Konveksi CV. Welas Asih sudah baik. Hal ini berarti bahwa karyawan Konveksi CV. Welas Asih memiliki pengalaman kerja yang baik. Kinerja Karyawan pada Konveksi CV. Welas Asih sudah baik, walaupun dapat dinilai fluktuatif.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Konveksi CV. Welas Asih di Kota Tasikmalaya.
3. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Konveksi CV. Welas Asih di Kota Tasikmalaya.
4. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Konveksi CV. Welas Asih di Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran kepada para pembaca sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis variabel Disiplin Kerja diketahui bahwa Disiplin Kerja di CV. Welas Asih menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Berdasarkan hasil nilai koefisien parsial Disiplin Kerja juga dikategorikan rendah.
2. Pengalaman Kerja di CV. Welas Asih dianggap sudah baik dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki nilai koefisien parsial sebesar 0,554. Hal tersebut harus dipertahankan oleh perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Alias, Serlin Serang. 2018. *Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, vol.1 no.1 hal 82-97. *Jurnal Ilmu Ekonomi.*, <https://www.jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/87/46>. Diakses pada Minggu 16 Januari 2022.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta Rineka Cipta.
- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja*. *Jurnal Manajemen*, Nomor 2.
- Astuti, Nurul Dwi, et al. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Piala Tirta Lamongan*, vol. Vol. 09 No. 09, Hal 47- 61, <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8109>. Diakses pada Minggu 27 Januari 2022.
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Hal 291. Bumi Aksara, Jakarta.
- Broto, Bayu Eko. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu*, vol. 7 no. 2. *Informatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi*, <http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/informatika/article/view/1336/1337>. DOI: <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i2.1336> Diakses pada Minggu 16 Januari 2022.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, vol. 13 No 1. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, E-ISSN : 2597-4823. <https://tinyurl.com/yckzawan> . Diakses pada Minggu 16 Januari 2022.
- Ghozali, Imam. 2017. *Partial Least Squares Konsep*. Edisi kedua. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Irawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (Maret 2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Vol. 5 No. 1). Bisma: Jurnal Manajemen. <http://dx.doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21991>.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Manullang, M . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung. Hasibuan.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Paat, Armando, et al. 2019. *Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*, vol. 7 no. 1. *JurnalEMBA*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22351> . Diakses pada Sabtu 18 Desember 2021.
- Purwanto, Vicki Anggraeni. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*. *Jurnal Ilmu Administrasi Umum*, vol. 6 No. 2, *Jurnal Administrasi\Bisnis*, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16063> . Diakses pada Minggu 19 Januari 2022.
- Ratulangi, Soegoto (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendea Manado)*. *Jurnal Embah*, 4(4), 322-334.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. Siswanto B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Setiana. A, S Harini, dan Sudarijati. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HJG (Han UI Jaya Garment)*. Fakultas Ekonomi Djuanda Bogor.
- Setyawati, Novita Wahyu, et al. 2018. *Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, vol. 3 no. 3. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165. <https://core.ac.uk/download/pdf/235155663.pdf> . Diakses pada Minggu 16 Januari 2022.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

-
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Situmeang, Rosinta Romauli. 2017. *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah*, vol. 2 no. 2. AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/8163> . Diakses pada Sabtu 18 Desember 2021.
- Sudjana. 2014. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (urutkan berdasarkan tahun)
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*, vol. 8 no. 4. Online Jurnal System Riau Economic And Business Review, <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5> . Diakses pada Sabtu 15 Januari 2022.
- Torang, Dr. Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : ALFABETA.
- V. A. Purwanto, and A. Hermani. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 6, no. 2, pp. 19=28, Mar. 2017. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/16063>.
- Wariati , Nana, et. All. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi. <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/login>. Diakses pada Sabtu 15 Januari 2022.
- Wirawan, Ketut Edy, et al. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, vol. 5 no. 1. Bisma: Jurnal Manajemen, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/21991>. DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21991>. Diakses pada Minggu 19 Desember 2021.