

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN Unit Induk Banda Aceh

Nelly^{*1}, Filia Hanum², Radhiana³, Henfra Pernanda Gunawan⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

nelly@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN Unit Banda Aceh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana di olah dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil analisis data di dapatkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 4,976 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,44. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,807 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,083 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,885 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,782 menunjukkan bahwa hanya sebesar 78,2 % variasi variabel dependen (prestasi kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (disiplin kerja dan pengalaman kerja) dalam penelitian ini. Selebihnya 21,8% dapat dijelaskan oleh variasi variabel lainnya selain variabel yang telah diteliti.

Kata kunci : disiplin kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) penting bagi organisasi atau instansi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan unsur pendukung utama dalam kegiatan suatu organisasi atau instansi, sehingga maju atau mundurnya organisasi atau instansi tergantung pada kualitas sumber daya manusia tersebut (Saiful dan Ikhbar, 2021). Sumber daya manusia dalam hal ini adalah mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam kegiatan organisasi dan instansi, baik itu level yang paling tinggi sampai pada level terendah, walaupun berbeda tingkatan namun sumber daya manusia memiliki peran yang sama penting bagi tujuan organisasi dan instansi tersebut (Rahmi *et al.* 2022).

Prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan (Ikhbar dan Hadi, 2022). Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama



(Yulianti dan Fajri, 2022). Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Saiful dan Ikhbar, 2021). Menurut (Hasibuan, 2010:10) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan (2012:23) kedisiplinan adalah “keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial”. Artinya makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula hasil kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai maka makin rendah pula kinerja pegawai tersebut, serta tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi (Fitriliana *et al.* 2022).

Baik dalam instansi pemerintah atau pun swasta diperlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja (Maizi *et al.* 2019). Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi sesuai kompetensi kerja untuk menunjukkan prestasi kerja yang optimal (Mauliza, 2020).

Selain disiplin kerja, pengalaman kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Rizal *et al.* 2019). Menurut Edy (2011:158) mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan (Mariati, & Sarboini, 2019).

Fenomena ini menarik untuk diteliti dikarenakan kebutuhan masyarakat terhadap pasokan energy listrik di kota Banda Aceh semakin meningkat. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Banda Aceh.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian descriptive kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada PT PLN Unit Induk Banda Aceh yang berjumlah 142 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sehingga sampel penelitian adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Objek penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN Unit Induk





Banda Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) serta variabel dependennya yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.818	2.423		8.180	.000		
	DISIPLIN KERJA	.116	.102	.267	1.222	.003	.876	1.141
	PENGALAMAN KERJA	.124	.109	.232	1.063	.003	.876	1.141
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA								

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda, yang menjelaskan pengaruh disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Banda Aceh, maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah:

$$PR = 19.818 + 0,116 DK + 0,124 PK + e$$

Pengujian simultan terhadap pengaruh disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.
Hasil Uji F ANOVA**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.991	2	8.496	4.976	.003 ^b
	Residual	11.169	22	2.508		
	Total	12.160	24			
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)						

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Banda Aceh, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.



Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285 ^a	.082	-.002	.713
a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA				

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 4,976 > F_{tabel} 3,44$ sehingga disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y , maka berdasarkan output di atas diketahui R Square sebesar 0.782 hal ini mengandung arti bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Y yaitu sebesar 78,2 %.

Uji Secara Parsial

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_1 Terhadap Y adalah sebesar $0.003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,807 > t_{tabel} 2.074$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y .

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 0.003 dan nilai $t_{hitung} 2.083 > t_{tabel} 2,074$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari α (*constant*) adalah 19,818. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja dan pengalaman kerja dianggap konstan, maka prestasi kerja nilainya sebesar 19,818.

Variabel disiplin kerja mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja, dengan nilai β_2 dari pengalaman kerja sebesar 0,124 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,124 satuan, dan nilai signifikan (*sig*) sebesar 0,003 nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan.

Variabel pengalaman kerja mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja, dengan nilai β_1 dari disiplin kerja sebesar 0,116 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,116 satuan, dan nilai signifikan (*sig*) sebesar 0,003 nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah signifikan.

Secara simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 4,976 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,44. Dengan demikian berdasarkan



probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,885 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,782 menunjukkan bahwa hanya sebesar 78,2% variasi variabel dependen (prestasi kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (disiplin kerja dan pengalaman kerja) dalam penelitian ini.

Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,807 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja terbukti kebenarannya. Secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,083 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga pengalaman kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu secara simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 4,976 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,44. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,807 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,083 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,885 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,782 menunjukkan bahwa hanya sebesar 78,2 % variasi variabel dependen (prestasi kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (disiplin kerja dan pengalaman kerja) dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada Instansi yang bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja itu sangat penting untuk dilaksanakan demi kelancaran dan tercapainya suatu tujuan telah ditetapkan. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan prestasi kerja.





DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini. (2014). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Bayu, I Made, (2010). *Sumber Daya Manusia*. Banjarnegara : PT SinarSentosa Perkasa.
- Bejo,Siswanto.(2010).*Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*.Bandung: SinarBaru.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Ghozali,Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*".Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2010).*Sumber Daya Manusia* Jakarta:PT BumiAksara.
- Hasibuan. (2012).*Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT BumiAksara.
- Hasibuan. (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hendratmo, Muji. (2013).*Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ikhbar, S., & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 20-27.
- Maizi, Z., Yusibani, E., Syahreza, S., & Yana, S. (2019). Implementation of GSM communication on flood monitoring systems based on multiple locations visualization. *Int. J. Recent Technol. Eng*, 8(3), 8215-8219.
- Mangkunegara, Prabu. (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariati, M., & Sarboini, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 16-23.
- Marry, Riana. (2012).*Sumber Daya Manusia* : Gramedia Mataram
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Nitisemito, Alex (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Posumah, J. H. (2013).*Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Priansah,Donijuni. (2014). *Sumber Daya Manusia* : Alfabeta
- Priyatno.(2012).*Cara kilat belajar analisis data SPSS 20*. Edisi Satu Yogyakarta: ANDI.
- Rahmi, R., Nelly, N., & Noraizza, N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 6(1), 73-86.
- Rangkuti. (2011). *SWOT Balanced scorecard*. Jakarta. : PT Gramadia Pustaka Utama.
- Rivai,Veithzal, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai,Veithzal.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan* Jakarta: PT Raja GrafindoPersada



-
- RIZAL, S., & WALI, M. (2019). The Effect of Leadership Style, Compensation and Organizational Commitment to Working Satisfaction of Aceh Social Service Employees. *Editorial Board*, 797.
- Saiful, A. M. R. I. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- Saiful, A. M. R. I., & IKHBAR, S. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84-90.
- Santoso. (2012). *Teori Akuntansi Perekayasaan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Gramedia.
- Sugiyono.(2012).*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(2), 125-134.