

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER JADI KENCANA MOTOR

Imam Ikhwana¹ ; Yusriadi²

Universitas Potensi Utama, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Jln. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, Sumatera Utara 20241
E-mail : imamikhwana93@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of work experience and work discipline on employee performance at PT. Sumber Jadi Kencana Motor. This research employed a quantitative method with a saturated sampling technique involving 58 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that work experience has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-value} = 7.791 > t\text{-table} = 2.004$; significance = $0.000 < 0.05$), while work discipline does not have a significant partial effect on employee performance ($t\text{-value} = 1.652 < t\text{-table} = 2.004$; significance = $0.104 > 0.05$). Simultaneously, work experience and work discipline have a significant effect on employee performance ($F\text{-value} = 30.350 > F\text{-table} = 3.16$; significance = $0.000 < 0.05$).

Keywords: *Work Experience, Work Discipline, Employee Performance*

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis. Perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, dan meningkatnya persaingan industri menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2022).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan organisasi. Di antara berbagai faktor tersebut, pengalaman kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang sering dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja memberikan

kesempatan bagi individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang memadai cenderung lebih mampu memahami tugas, mengambil keputusan yang tepat, dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja terbatas (Dessler, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti et al. (2024) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengalaman yang dimiliki mampu meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Nurrohman et al. (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan

kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi dapat menciptakan keteraturan, meningkatkan efisiensi kerja, serta meminimalkan terjadinya pelanggaran yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Sinambela, 2023).

PT. Sumber Jadi Kencana Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor, pelayanan servis, dan penyediaan suku cadang. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada pelayanan pelanggan dan pencapaian target penjualan, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Namun demikian, berdasarkan data perusahaan diketahui bahwa pencapaian target kinerja karyawan masih mengalami fluktuasi pada beberapa periode tertentu. Kondisi ini menunjukkan adanya indikasi bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal sehingga memerlukan perhatian khusus dari manajemen perusahaan.

Permasalahan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh tingkat pengalaman kerja karyawan yang relatif beragam. Sebagian besar karyawan masih memiliki masa kerja yang relatif singkat sehingga proses adaptasi terhadap pekerjaan dan penguasaan tugas belum sepenuhnya optimal. Selain itu, fenomena disiplin kerja juga masih menjadi perhatian perusahaan. Beberapa karyawan masih menunjukkan tingkat kedisiplinan yang kurang optimal, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran kerja, serta kecenderungan menunda penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat produktivitas dan efektivitas kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hardiyanti et al. (2024) menemukan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian

Hidayat dan Wulantika. (2021) juga membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel dapat berbeda pada setiap organisasi tergantung karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Sumber Jadi Kencana Motor serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan pengalaman kerja dan disiplin kerja secara efektif.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pengalaman kerja diperoleh melalui keterlibatan seseorang dalam aktivitas kerja selama periode tertentu sehingga menghasilkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Menurut Dessler (2023), pengalaman kerja mencerminkan akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh individu melalui proses pembelajaran dan praktik kerja yang berkelanjutan. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin baik kemampuannya dalam memahami pekerjaan, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas yang diemban.

Pendapat tersebut didukung oleh Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan

bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, pengalaman kerja dapat dipandang sebagai modal penting yang membantu karyawan meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan serta kesadaran karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan, prosedur, dan standar yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Menurut Sinambela (2023), disiplin kerja adalah kemampuan dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Tingginya tingkat disiplin kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab, memanfaatkan waktu kerja secara optimal, serta menghindari tindakan yang dapat menghambat produktivitas organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Armstrong (2023), kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku kerja yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan tugas yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian tugas yang dilakukan seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, pengalaman kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pengalaman kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor.

HASIL

Hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Hasil uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	13.314	6.335		2.101	.040

Pengalaman Kerja	.761	.098	.740	7.791	.000
Disiplin Kerja	.165	.100	.157	1.652	.104

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Dapat ditemukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,314 + 0.761 X_1 + 0,165 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 13,314 merupakan konstanta atau keadaan variable kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Pengalaman Kerja X_1 dan Disiplin kerja X_2 . Jika variabel Independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan
2. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja X_1 , sebesar 0.761 artinya bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja X_1 sebesar 1 % maka akan terjadi mempengaruhi kinerja karyawan 0.761 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja X_2 , sebesar 0,165 artinya bahwa setiap kenaikan disiplin kerja X_2 sebesar 1 % maka akan terjadi mempengaruhi kinerja karyawan 0,165 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil Uji T

Uji t pada Variabel Pengalaman Kerja (X_1)

Uji t terhadap pengalaman kerja (X_1) didapatkan nilai thitung sebesar 7,791 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai thitung > ttabel (7,791 > 2,004 atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pengalaman kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor

Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Uji t terhadap disiplin kerja (X_2) didapatkan nilai thitung sebesar 1.652 dengan nilai signifikansi sebesar 0,104. Nilai thitung > ttabel (1,652 < 2,004) atau signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,104 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial tidak pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R Square dapat dikatakan baik jika diatas 0,05 karena R Square berkisar nol (0) sampai dengan satu (1), nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Tabel 1.2 Hasil Uji Determinasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.507	3.44402

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Hasil Uji F

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh seara Bersama terhadap variabel terikat.

Tabel 1.3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.976	2	359.988	30.350	.000 ^b
	Residual	652.369	55	11.861		
	Total	1372.345	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja						

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Dari hasil analisis data Anova pada tabel diatas dapat dipeoleh bahwa nilai F_{hitung}

sebesar 30,350 sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 3,16 adapun untuk menguji F, caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang df1 dengan rumus $df1 = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas (df) untuk penyebut df2 dengan rumus $df2 = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data

Dalam penelitian ini $k = 3$ dan $n = 58$. Maka nilai df1 dalam penelitian ini adalah $df1 = 3 - 1 = 2$, dan $df2 = 58 - 3 = 55$, sehingga dengan melihat nilai pada F_{tabel} dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 55$, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 30,350 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} ($df1=3$; $df2=55$ $\alpha=0.05$) diperoleh 3,16 yang berarti nilai ini menyatakan pengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa $H3$: diterima, artinya variabel pengalaman kerja, dan variabel disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja $7,791 > 2,004$, maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak artinya bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (sig 0,000 < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman akan lebih mempermudah seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga seseorang akan semakin terampil dan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Sedangkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena dapat kita lihat data tabulasi sebelumnya menyatakan bahwa keterampilan yang saya miliki dapat meningkatkan target dalam bekerja, ini menunjukkan bahwa semua pengalaman

sangat penting dimiliki seseorang bukan cuman untuk diri sendiri tetapi untuk perusahaan. Hal ini sebanding dengan pernyataan Menurut (Parwita, 2023) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pekerja dari pekerjaan sebelumnya untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan secara maksimal.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggraeni, 2017), (Nurrohman, 2022), (Hardiyanti, 2024), dan (Prabowo, 2024) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa pengalaman yang baik atau tepat akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja $1,652 > 2,004$, maka H_a ditolak sedangkan H_o diterima artinya bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,104 (sig 0,104 > 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam beberapa hal seperti datang terlambat dan pulang cepat.

Sedangkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena dapat kita lihat data tabulasi sebelumnya menyatakan bahwa saya mampu menganalisis dan berani mengambil keputusan terhadap kondisi yang terjadi ini menunjukkan bahwa setiap karyawan harus bisa menganalisis situasi kerja hingga pemasaran tetapi masih banyak yang belum bisa mengambil keputusan sendiri sebab masih ada atasan yang harus dipertimbangkan. Hal ini sebanding dengan pernyataan Menurut (Nazara, 2023) Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila

melanggar aka nada sanksi atas pelanggarananya

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Satedjo, 2017) dan (Irawan, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa disiplin yang kurang baik akan menimbulkan kinerja yang kurang baik pula bagi karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian secara simultan pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji Annova (*Analysis of Variance*) pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,350 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan F_{tabel} berdasarkan $F_{tabel} = n - k - 1 = 55$ adalah 3.16. Dan dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hal tersebut $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.350 > 3.16$) H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil paparan penelitian, data dapat dilihat pada Tabel 4.13 yang dapat disimpulkan serta dijelaskan bahwa dari kedua variabel indepeden dan dependent yaitu pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan.

Menurut (Yusriadi, 2020) Kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana

Motor serta pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman sangat penting dimiliki seseorang bukan cuman mempermudah dirinya dalam bekerja tetapi mempermudah perusahaan untuk mencapai target kerja yang diberikan perusahaan
2. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang kurang baik akan menimbulkan kinerja yang kurang baik pula bagi karyawan.
3. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor.

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
- Arsitia, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Artha Kreasi Utama Di Jakarta. Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi, 2(1), 44-62.
- Dessler, G. (2023). Human Resource Management (17th Edition). Pearson.
- Gah, D. (2021). Pengaruh Pengalama Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Jurnal Mirai Manajemen, 6(2), 123-136.

- Gatto, P. R. (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means. Bandung : Penerbit Buku Pedia.
- Hardiyanti, d. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional 1 Medan. *IJEN: Indonesia Journal of Economy and Education Economy*, 02(03), 413-419.
- Hardiyanti, H., Surbakti, E., Dewi, R., Tarigan, J. S., & Jumjuma. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Regional Medan. *Indonesia Journal of Economy and Education Economy*, 2(3).
- Hidayat, I. L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 93-106.
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek. *JEMBA: Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1).
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurrohman , F. W. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Shahila Jaya Food. *Journal of Accounting and Business Studies*, 07(01), 25-37..
- Nurrohman, F., Qodriah, S. L., & Hartati, W. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Shahila Jaya Food. *Journal of Accounting and Business Studies*, 7(1).
- Parwita, G. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri. *Values*, 4(1), 69-81.
- Prabowo, D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 134-144.
- Purnawati, E. P. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bali Negara. *Jurnal Prospek*, 1(2), 41-49.
- Purwanto, V. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. 6(2), 1-10.
- Riyadi, S. (2018). Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress. *Taman Sidoarjo: Zifatama Jawara*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Edition). Pearson.
- Sinambela, L. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Wira, I.K.P., Deden Ismaill dan Nyaman Surya Wijaya. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771
- Yusriadi. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Eko dan Bisnis*, 1(13), 68-67
- Yusuff, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta : NEM.