

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV REGIONAL I MEDAN

Hardiyanti^{1*}, Enda Surbakti², Ratna Dewi³, Jenny Sari Tarigan⁴, Jumjuma⁵

^{1,2,3,4,5}Politeknik Negeri Medan

Email : hardiyanti2722@gmail.com*

Abstrak

Perusahaan dalam meningkatkan performa dan mencapai tujuan atau target perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan sering disebut sebagai karyawan. Salah satu perusahaan yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya adalah PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini terbukti dengan adanya penilaian kinerja karyawan berdasarkan indikator seperti pengalaman kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional I Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t, uji F, dan uji analisis koefisien determinasi (R)). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan PTPN IV Regional I Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan disiplin kerja juga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,4% sedangkan sisanya 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Abstract

Companies in improving performance and achieving company goals or targets need human resources. Human resources in a company are often referred to as employees. One company that always pays attention to the performance of its employees is PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. This is proven by the assessment of employee performance based on indicators such as work experience and work discipline. The purpose of this research is to determine the effect of work experience and work discipline on employee performance at PTPN IV Regional I Medan. This research is causal associative research using a quantitative approach which includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, hypothesis testing (t test, F test, and coefficient of determination (R) analysis test). The data collection techniques used were

Info Artikel

Diajukan: 29-5-2024
Diterima: 26-8-2024
Diterbitkan : 25-09-2024

Kata kunci:

Pengalaman Kerja,
Disiplin Kerja, Kinerja
Karyawan

Keywords:

Work Experience, Work
Discipline, Employee
Performance

questionnaires and literature study. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The population in this study were employees of the accounting and finance section of PTPN IV Regional I Medan, totaling 60 people. The sampling technique in this research is a saturated sample. Based on the research results, work experience and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance. Work experience and work discipline also simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The research results from the coefficient of determination test (R^2) show that work experience and work discipline influence employee performance by 38.4% while the remaining 61.6% is influenced by other variables not examined in this research.

Cara mensitasi artikel:

Hardiyanti, H., Surbakti, E., Dewi, R., Tarigan, J.S., & Jumjuma, J. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional I Medan. *IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy*, 2(3), 413-419. <https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN>

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam meningkatkan performa dan mencapai tujuan atau target membutuhkan sumber daya manusia atau yang sering disebut sebagai karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan penting dalam pelaksanaan proses kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Secara praktis, orang-orang dalam perusahaan menjadi komponen fundamental dibandingkan dengan aset lainnya. Meskipun banyak variabel yang mendukung produktivitas perusahaan seperti mesin, modal yang besar dan teknologi yang canggih. Namun tanpa adanya sumber daya manusia untuk menangani dan mengawasi segala proses kerja perusahaan itu sama saja artinya perusahaan tidak akan dapat maju dan berkembang. Sehingga dengan begitu sangatlah penting untuk perusahaan memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang dapat bekerja secara aktif dan produktif.

Sumber daya manusia yang produktif dalam suatu perusahaan dapat tercapai apabila karyawan-karyawan di dalamnya memiliki pemahaman akan pekerjaannya, kemampuan yang luas, disiplin yang tinggi, mengetahui apa saja yang harus dilaksanakan, bagaimana pelaksanaan pekerjaan tersebut, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan sumber daya yang produktif sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dengan senantiasa memperhatikan apa yang menjadi faktor atau kebutuhan sumber daya manusia di perusahaan tersebut dalam upaya peningkatan kinerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin besar pengalaman kerja karyawan maka semakin besar pula kinerja yang ditampilkan. Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan karir seorang karyawan karena dengan memiliki pengalaman kerja akan membantu

seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah. Pengalaman kerja juga dijadikan suatu pedoman seorang karyawan dalam meletakkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Diketahui bahwa hampir $\pm 50\%$ karyawan bagian akuntansi dan keuangan memiliki pengalaman kerja dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Ini menandakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka semakin mahir seseorang tersebut dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan. Namun ternyata, kenyataan yang ada di lapangan masih kurang sesuai dengan harapan bahwa seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Hal ini didasarkan pada hasil observasi yang dilakukan peneliti, dimana masih banyak ditemui karyawan yang tidak mengerjakan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu, kurang mau mengikuti pelatihan karena sudah merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya serta menganggap sepele pekerjaan yang dilakukan. Selain pengalaman kerja, disiplin kerja juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Mematuhi segala peraturan dan kebijakan yang telah dibuat merupakan tanggung jawab sebagai acuan perusahaan untuk menilai karyawan tersebut mempunyai kedisiplinan kerja atau tidak.

Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kurangnya disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Dengan menegakkan disiplin kerja, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan kualitas dan efisiensi, serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun yang terjadi pada karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan PTPN IV Regional I Medan dalam masalah disiplin kerja adalah masih kurangnya disiplin karyawan yang langsung dilihat peneliti saat di lapangan. Seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat, masih adanya karyawan yang keluar ruangan saat jam kerja, masih adanya karyawan yang terlambat masuk ke ruangan pada saat jam istirahat telah selesai, kurang menjalankan instruksi pekerjaan yang diberikan atasan dan apabila ada tugas tambahan tidak dilaksanakan sesuai waktu yang ditentukan. Salah satu perusahaan yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya adalah PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang seterusnya disingkat menjadi PTPN IV Regional I Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan perseroan mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit. Produk utama perseroan adalah minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel). PTPN IV Regional I Medan setiap tahunnya selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Hal ini terbukti dengan adanya penilaian kinerja karyawan berdasarkan indikator seperti Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kejujuran, Kerjasama dan Keberanian pengambilan keputusan. Tentunya PTPN IV Regional I Medan mempunyai beberapa cara yang dibentuk agar menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja adalah suatu kualitas hasil

kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu melalui proses kerja yang sesuai standar. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan harus bekerja sesuai dengan program perusahaan dalam rangka mencapai visi misi dan tujuan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh terhadap perusahaan untuk meningkatkan eksistensi di kalangan konsumen atau kompetitor. Dan juga sebaliknya, hasil dari kinerja karyawan yang buruk akan berdampak dan berpengaruh terhadap perusahaan serta secara tidak langsung dapat menghambat perusahaan dalam bertumbuh dan berkembang lebih maju lagi. Maka dari itu, perusahaan harus terus melakukan cara agar karyawan yang bekerja memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan yang diukur dengan aspek pengalaman kerja, disiplin kerja, kejujuran, kerjasama dan keberanian pengambilan keputusan belum memenuhi kinerja sesuai harapan perusahaan. Hal ini terlihat pada kinerja karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan PTPN IV Regional I Medan yang naik turun dari 90,99% (2019) menjadi 78,69% (2020). Kemudian naik lagi menjadi 79,32% (2021) dan turun kembali pada tahun 2022 menjadi 79,11%. Ini artinya bahwa kinerja karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan PTPN IV Regional I Medan belum bisa mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan dengan persentase sebesar 100%. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional I Medan”.

METODE

Dalam hal ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sahir (2022:13), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistic.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan PTPN IV Regional I Medan yang berjumlah 60 orang. Berikut data jumlah karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan PTPN IV Regional I Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi melaksanakan pengisian kuesioner oleh responden untuk memperoleh informasi yang akurat dan tepat dari responden tentang pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional I Medan.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yaitu berupa buku-buku, dokumentasi dari perusahaan, literatur, situs internet, penelitian terdahulu yang dapat berupa skripsi atau jurnal ilmiah, serta bacaan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini peneliti hendak memberikan kuesioner (angket) kepada

karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan PTPN IV Regional I Medan yang menjadi sampel dengan menggunakan *skala likert*.

2. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun secara langsung ke lapangan, kemudian mengamati segala yang sedang diteliti setelah itu peneliti menggambarkan masalah yang terjadi.
3. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, dan merangkum data dari buku-buku, literatur, jurnal, referensi dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan. Penelitian ini memperoleh hasil setelah melakukan uji analisis data yang bersumber dari kuesioner sebanyak 60 responden dan menggunakan SPSS Versi 25 untuk mengelola data yang diperoleh tersebut.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan, bila dilihat dari uji parsial dengan nilai $t_{hitung} (4,181) > t_{tabel} (2,002)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farida Ulfah dan Benny Setia (2022) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Niaga Bersama di Sampit", yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t_{hitung} (4,332) > t_{tabel} (2,036)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan, bila dilihat dari uji parsial dengan nilai $t_{hitung} (2,802) > t_{tabel} (2,002)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Yuni Krisnawati (2022) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir", yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t_{hitung} (7,205) > t_{tabel} (2,021)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan, bila dilihat dari uji simultan dengan nilai $F_{hitung} (19,394) > F_{tabel} (3,16)$ dan nilai signifikansi

$0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_03 ditolak dan H_a3 diterima, yang artinya variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 dengan tujuan untuk melihat besarnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka didapatkan hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,384. Dari jumlah tersebut, berarti variabel bebas pengalaman kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan yaitu sebesar 38,4%. Sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, kompetensi kerja, reward, punishment, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Citra Puspa Dewi (2020) yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lippo Plaza Sunset badung", yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan. Hal ini terlihat dari nilai thitung ($4,181$) > ttabel ($2,002$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan. Hal ini terlihat dari nilai thitung ($2,802$) > ttabel ($2,002$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada PTPN IV Regional I Medan. Hal ini terlihat dari nilai fhitung ($19,394$) > ftabel ($3,16$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,4% dengan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, kompetensi kerja, reward, punishment, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Sedangkan saran penelitian ini bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas atau menambah variabel lain diluar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Rahman Computer.

- Bambang, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum LPPNPI Cabang Palembang. *Jurnal Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10, 354-371.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5, 12-20.
- Daryanto dan Suryanto. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi, N. C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lippo Plaza Sunset Badung. Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen*, 11(1).
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., & Farradia, Y. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV.AA.RIZKY.
- Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.
- Krisnawati, I. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir. *JOM FISIP Vol 9 Edisi II*.
- Ningrum, R. K. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
- Ratnawati, Sukidjo, & Efendi, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Multikultural dan Pemahaman Multiagama*, 109-116.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulfah, F., & Setia, B. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Niaga Bersama Di Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 7, 76-85.
- Wihelmina, I. I., Sudja, I., & Widiadnya, I. B. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Persada Pratama. 4, 179-193.