

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN UMUM LEMBAGA
PENYELENGGARA PELAYANAN NAVIGASI
PENERBANGAN INDONESIA CABANG PALEMBANG**

Rayendra Bambang H. Perum LPPNPI Cabang Palembang

rayendrabh29@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah deskripsi dengan pendekatan kuantitatif. Sampel untuk penelitian ini adalah 80 orang. Perum LPPNPI merupakan badan usaha milik negara yang menyediakan jasa navigasi penerbangan. Airnav didirikan berdasarkan Surat Keputusan No. 77 pada tanggal 13 September 2012. Pendirian Airnav Indonesia didasarkan pada dua fakta tentang keadaan maskapai penerbangan Indonesia saat ini: PT. Angkasa Pura I, PT Angkasa Pura II, dan Unit Pelaksana Teknis Kebandarudaraan yang juga bertanggung jawab atas pengelolaan bidang darat dan navigasi udara bandar udara. Rekomendasi ICAO tentang pembentukan badan atau badan khusus di bidang navigasi udara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

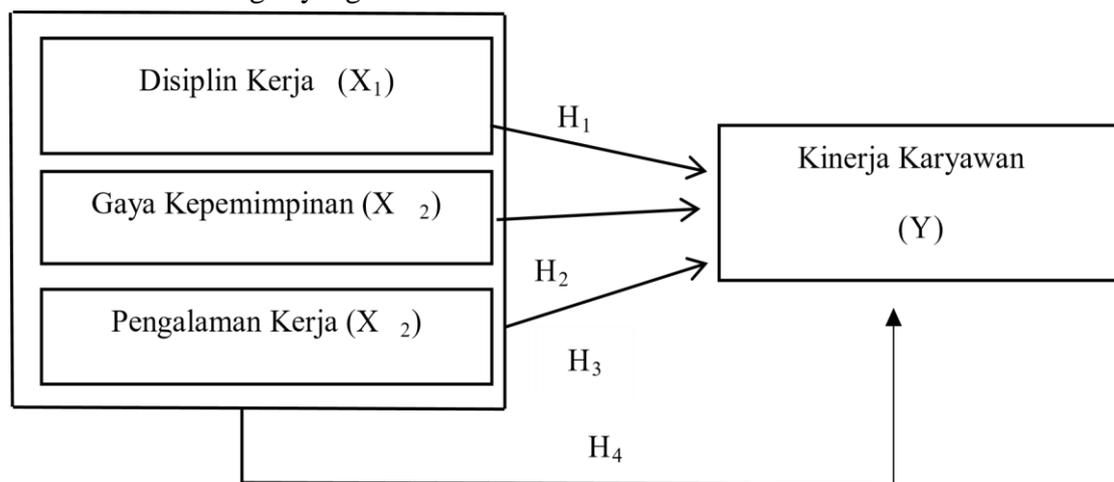
This study aims to determine the effect of work discipline, leadership style, and work experience on employee performance. The method used is a description with a quantitative approach. The sample in this study were 80 people. LPPNPI Indonesia is a state-owned company engaged in air navigation services. Airnav was established on September 13, 2012 through Government Regulation No. 77 of 2012. The establishment of Airnav Indonesia was based on two facts about Indonesia's aviation conditions, namely, PT. Angkasa Pura I, PT. Angkasa Pura II, and the Airport Technical Implementation Unit which concurrently has the task of managing the airport land sector and flight navigation. As well as recommendations from ICAO for specialized agencies or institutions in the field of navigation to establish aviation. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance, leadership style has no effect on employee performance and work experience has an effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk dapat melaksanakan segala aktivitas yang ada pada berbagai bidang organisasi di dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam bidang yang sangat kompetitif adalah harapan bahwa perusahaan akan memiliki tenaga kerja yang kompeten. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu bisnis menemukan karyawan yang tepat. (Rendyka:2017). Bisnis sangat membutuhkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan peraturan yang mengatur organisasi. Pendek kata, pegawai membutuhkan kedisiplinan karena tanpa kedisiplinan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Agar kepemimpinan berhasil dalam suatu organisasi, pemimpin harus mencerminkan dan menunjukkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawannya. Gaya kepemimpinan supervisor mempengaruhi keberhasilan tujuan karyawan dan mengarah pada keberhasilan tujuan organisasi.

Semakin lama Anda bekerja, semakin banyak pengalaman yang Anda dapatkan. Sebaliknya, semakin sedikit jam kerja Anda, semakin sedikit pengalaman yang Anda dapatkan. Pengalaman kerja memberikan banyak keahlian dan keterampilan kerja, tetapi pengalaman kerja yang terbatas menyebabkan tingkat keahlian dan keterampilan yang lebih rendah. Pengalaman yang dimiliki seseorang terkadang lebih berharga daripada pendidikan tingkat tinggi. Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal dari rumusan pertanyaan penelitian, dan pertanyaan penelitian dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya. Jawaban yang diberikan dikatakan tentatif karena masih didasarkan pada teori-teori yang relevan daripada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H₂: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃: Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H₄: Diduga disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah proses pencarian kebenaran yang menghasilkan pernyataan atau hukum berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan melalui dua pendekatan atau metode ilmiah: penelitian kuantitatif dan kualitatif (Nurdin dan Hartati, 2019).

Menurut Duli (2019), penelitian kuantitatif adalah kumpulan data numerik untuk menjelaskan suatu fenomena tertentu. Dalam penelitian ini, penelitian deskriptif dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif guna memberikan gambaran dan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di LPPNPI Cabang Palembang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Item 1	0.935	0,221	Valid
Item 2	0.893	0,221	Valid
Item 3	0.923	0,221	Valid
Item 4	0.940	0,221	Valid
Item 5	0.899	0,221	Valid
Item 6	0.870	0,221	Valid
Item 7	0.947	0,221	Valid

Item 8	0.908	0,221	Valid
Item 9	0.903	0,221	Valid
Item 10	0.934	0,221	Valid
Item 11	0.919	0,221	Valid
Item 12	0.869	0,221	Valid

Sumber : Hasil Olah Kuesioner

Dari hasil uji efektivitas pada tabel di atas, terdapat 12 item dalam Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan, dan 80 responden menyelesaikan survei ini. Untuk mengetahui survei mana yang valid dan mana yang tidak, pertamamata kita perlu melihat tabel r. Rumus untuk r-tabel adalah $df = N-2$, jadi $80-3 = 77$, jadi $r\text{-tabel} = 0,221$. Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas, terlihat bahwa $r\text{ hitung} > r\text{ tabel}$ dinyatakan valid karena $r\text{ hitung}$ lebih besar dari $r\text{ tabel}$.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan masing-masing variabel tersebut, dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya survei. Uji efikasi yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Item 1	0.931	0,221	Valid
Item 2	0.946	0,221	Valid
Item 3	0.924	0,221	Valid
Item 4	0.931	0,221	Valid
Item 5	0.929	0,221	Valid
Item 6	0.933	0,221	Valid
Item 7	0.902	0,221	Valid
Item 8	0.922	0,221	Valid
Item 9	0.919	0,221	Valid
Item 10	0.882	0,221	Valid

Sumber : Hasil Olah Kuesioner

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner pada variabel disiplin kerja ini ada 10 item yang telah diisi oleh 80 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau $r\text{ tabelnya}$ terlebih dahulu. Rumus dari $r\text{ tabel}$ adalah $df = N-2$ jadi $80-3 = 77$, sehingga $r\text{ tabel} = 0,221$. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r\text{ hitung} > r\text{ tabel}$ dinyatakan valid karena $r\text{ hitung}$ lebih dari $r\text{ tabel}$.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Item 1	0.888	0,221	Valid
Item 2	0.863	0,221	Valid
Item 3	0.895	0,221	Valid
Item 4	0.870	0,221	Valid
Item 5	0.811	0,221	Valid
Item 6	0.929	0,221	Valid
Item 7	0.899	0,221	Valid
Item 8	0.877	0,221	Valid
Item 9	0.922	0,221	Valid
Item 10	0.868	0,221	Valid

Sumber : Hasil Olah Kuesioner

Dari hasil uji efektivitas pada tabel di atas, kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan memiliki 10 item dan 80 responden menyelesaikan survei. Untuk mengetahui polling mana yang valid dan mana yang tidak, pertama-tama kita perlu melihat tabel r. Rumus untuk r-tabel adalah $df = N-2$, jadi $80-3 = 77$, jadi $r_{tabel} = 0,221$. Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas, terlihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Berdasarkan masing-masing variabel tersebut, dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid tidaknya survei. Uji efikasi yang dilakukan dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Item 1	0.830	0,221	Valid
Item 2	0.854	0,221	Valid
Item 3	0.769	0,221	Valid
Item 4	0.945	0,221	Valid
Item 5	0.909	0,221	Valid

Item 6	0.922	0,221	Valid
Item 7	0.905	0,221	Valid
Item 8	0.778	0,221	Valid
Item 9	0.812	0,221	Valid
Item 10	0.615	0,221	Valid

Sumber : Hasil Olah Kuesioner

Hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa ada 10 kuesioner tentang variabel pengalaman kerja, dan 80 responden menyelesaikan survei. Untuk mengetahui survei mana yang valid dan mana yang tidak, pertamamata kita perlu melihat tabel r. Rumus untuk r-tabel adalah $df = N-2$, atau $80-3 = 77$, atau $r\text{-tabel} = 0,221$. Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas, terlihat bahwa r hitung $>$ r tabel dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari $>0,60$ jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena $<0,60$. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.981	12

Sumber : SPSS, 26

Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa Cronbach's alpha untuk variabel ini lebih tinggi dari nilai awal yaitu $0,991 > 0,60$. Hasil ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.980	10
------	----

Sumber : SPSS, 26

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja dapat dilihat

bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,980 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	10

Sumber : SPSS, 26

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,968 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X2) dinyatakan reliabel.

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

Sumber : SPSS, 26

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel pengalaman kerja dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,891 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel pengalaman kerja (X3) dinyatakan reliabel.

Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian statistik deskriptif untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

Y		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		44.2750
Median		50.0000
Mode		49.00
Std. Deviation		11.99259
Variance		143.822
Range		34.00
Minimum		21.00
Maximum		55.00
Sum		3542.00

Sumber : SPSS, 26

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimal 21,00 dan nilai maksimal 55,00, dengan range nilai 34,00, dengan total 80 titik data. Nilai untuk variabel kinerja karyawan diperoleh dengan mentransformasikan total skor dari 80 kuesioner yang disurvei. Setelah menghitung distribusi nilai variabel kinerja karyawan: (1) Rata-rata 44.2750: (2) Standar deviasi 11,99259: (3) Nilai variansnya adalah 143.822. (4) Median adalah 50000. (5) Nilai yang paling sering muncul (modus/modus) adalah 49,00a.

Disiplin Kerja (X1)

Hasil penelitian statistik deskriptif untuk variabel dependen yaitu disiplin kerja ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

X1		Statistics
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		37.6625
Median		42.0000
Mode		42.00
Std. Deviation		9.11938
Variance		83.163
Range		28.00
Minimum		18.00
Maximum		46.00
Sum		3013.00

Sumber : SPSS, 26

Dari tabel di atas terlihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai minimal 18,00, nilai maksimal 46,00, dan range nilai 28,00 dari total 80 data. Nilai untuk variabel disiplin tugas diperoleh dari transformasi skor total dari 80 kuesioner yang disurvei. Menghitung distribusi nilai variabel disiplin kerja menghasilkan: (1) Rata-rata 37,6625: (2) Standar deviasi 9.11938: (3) Nilai variansnya adalah 83.163. (4) Mean (median) adalah 42.000. (5) Nilai yang paling sering muncul (modus/modus) adalah 42.00a.

Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil penelitian statistik deskriptif untuk variabel dependen yaitu gaya kepemimpinan ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Statistics

X2		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		38.2500
Median		43.0000
Mode		43.00
Std. Deviation		9.65283
Variance		93.177
Range		33.00
Minimum		16.00
Maximum		49.00
Sum		3060.00

Sumber : SPSS, 26

Dari tabel di atas terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimal 16,00, nilai maksimal 49,00, dan range nilai 33,00 dari total 80 data. Nilai gaya kontrol variabel diperoleh dari transformasi total skor dari 80 kuesioner yang disurvei. Menghitung distribusi nilai untuk variabel gaya kepemimpinan menghasilkan: (1) Ratarata 38.2500: (2) Standar deviasi 9.65283: (3) Nilai variansnya adalah 93.177. (4) Mean (median) adalah 43.0000. (5) Nilai yang paling sering muncul (modus/modus) adalah 43.00a.

Pengalaman Kerja (X2)

Hasil penelitian statistik deskriptif untuk variabel dependen yaitu pengalaman kerja ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X3)

Statistics X3

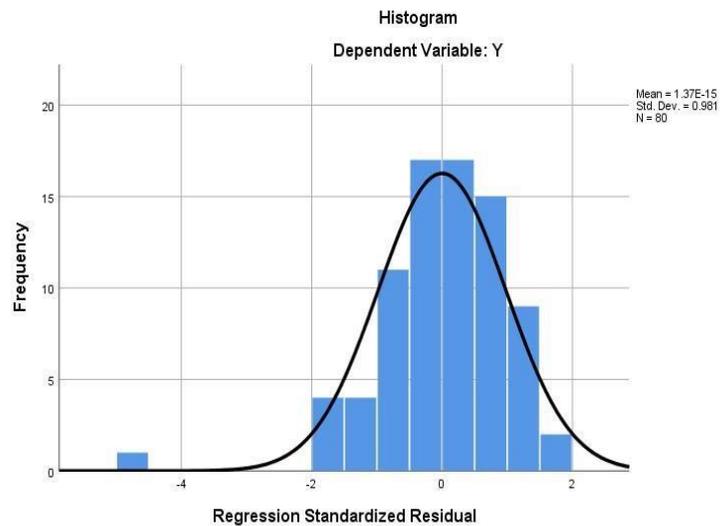
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		40.0750
Median		43.0000
Mode		45.00
Std. Deviation		7.20720
Variance		51.944
Range		26.00
Minimum		22.00
Maximum		48.00
Sum		3206.00

Sumber : SPSS, 26

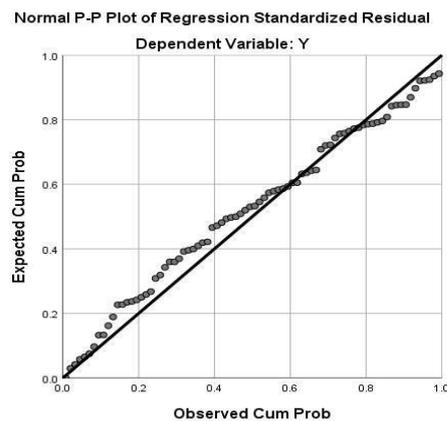
Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai minimal 22,00, nilai maksimal 48,00, dan range nilai 26,00 dari total 80 data. Nilai untuk variabel pengalaman profesional diperoleh dari transformasi total skor dari 80 kuesioner yang disurvei. Menghitung distribusi nilai pengalaman profesional untuk variabel menghasilkan: (1) Rata-rata 40,0750: (2) Standar deviasi 7.20720: (3) Nilai variansnya adalah 51,944. (4) Nilai median adalah 43.0000. (5) Nilai yang paling sering muncul (modus/modus) adalah 45.00a.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data yang diteliti normal atau tidak normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Uji normalitas data merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis korelasi. Oleh karena itu, setiap variabel—variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja—diuji normalitas datanya menggunakan uji normalitas data pplot dan uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 4.4 Histogram Uji Normalitas



Gambar 4.6 P.Plot Diagram

Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

		Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12020921
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.085
	Positive	.061
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS 26, data diolah 2022

Dari tabel di atas, data dalam penelitian ini berdistribusi normal untuk semua variabel penelitian: kinerja pegawai, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja yang dibuktikan dengan nilai Assymp. Signifikansi (twotailed) Nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu variabel penelitian nonstandar di atas 0,200 ($0,200 > 0,05$). **Uji Multikolinieritas**

Dari tabel di atas, data dalam penelitian ini berdistribusi normal untuk semua variabel penelitian: kinerja pegawai, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja yang dibuktikan dengan nilai Assymp. Signifikansi (twotailed) Nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu variabel penelitian nonstandar di atas 0,200 ($0,200 > 0,05$).

Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

X1	.964	1.037
X2	.964	1.037
X3	.953	1.030

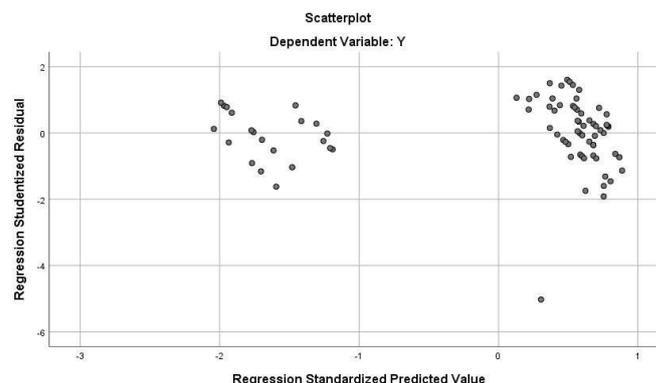
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa:

1. Nilai *tolerance* variabel disiplin kerja adalah 0,964 lebih besar > dari 0,10, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) adalah 1,037 kurang dari > 10, artinya jika nilai *tolerance* lebih besar > dari 0,10 atau nilai VIP kurang < dari 10, maka tidak ada multikolinieritas dari variabel disiplin kerja.
2. Variabel gaya kepemimpinan nilai *tolerance* nya adalah 0,964 lebih besar > dari 0,10, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) adalah 1,037 kurang dari < 10, artinya jika nilai *tolerance* lebih besar > dari 0,10 atau nilai VIP kurang < dari 10, maka tidak ada multikolinieritas dari variabel gaya kepemimpinan tersebut.
3. Variabel pengalaman kerja nilai *tolerance* nya adalah 0,953 lebih besar > dari 0,10, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) adalah 1,030 kurang dari < 10, artinya jika nilai *tolerance* lebih besar > dari 0,10 atau nilai VIP kurang < dari 10, maka tidak ada multikolinieritas dari variabel pengalaman kerja tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah muncul ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang satu ke residual pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung heteroskedastisitas. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, dikatakan homogen. Jika berbeda maka dikatakan heteroskedastis.



Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu untuk periode tertentu dengan periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak memiliki autokorelasi. Salah satu cara untuk menunjukkan ada tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan tes berjalan.

Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.24998
Cases < Test Value	40
Cases >= Test Value	40
Total Cases	80
Number of Runs	46
Z	1.125
Asymp. Sig. (2-tailed)	.261

a. Median Sumber : SPSS 26, data diolah 2022

Berdasarkan hasil di atas, Ho diterima dan Ha ditolak jika asymp.sig.(dua sisi) adalah $0,261 > 0,05$. Artinya data residual tampak acak atau tidak memiliki tanda autokorelasi.

Koefisien Determinasi

Digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dinyatakan sebagai persentase dari hasil uji kepastian. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.932	.930	3.18120

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : SPSS 26, data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh nilai R-squared sebesar 0,932 yang menunjukkan bahwa 93,25% peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja. Sisanya 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengkonfirmasi bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji-t berikut dapat dilihat pada tabel berikut.

Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model		B	Standardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.985	2.201		-4.992	.000
	X1	.782	.108	.595	7.225	.000
	X2	.083	.121	.067	.688	.493
	X3	.564	.113	.339	4.994	.000

a. Dependent Variable: Y Sumber: SPSS 26, data diolah 2022

Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPPNPI Indonesia cabang Palembang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Menentukan t_{tabel}

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05

Derajat bebas (df) = (α); n-k
 = 0,05 ; 80-3
 = 0,05; 77

Nilai t_{tabel} yaitu (α ; df) = 1,665

Menentukan t_{hitung}

Besarnya dicari menggunakan SPSS diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 7.225. Kriteria

pengujian

H_0 diterima bila : $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

1. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($7.225 > 1,665$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPPNPI Indonesia cabang Palembang, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terima.
2. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($0.688 < 1,665$) dengan nilai signifikan $0,493 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPPNPI Indonesia cabang Palembang, sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak.
3. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4.994 > 1,665$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPPNPI Indonesia cabang Palembang, sehingga dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima.

SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis data dan pengujian hipotesis secara parsial dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) Pada LPPNPI Indonesia cabang Palembang variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan membutuhkan disiplin kerja karena tujuan organisasi sulit dicapai tanpa disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai; (2) Gaya manajemen (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPPNPI Indonesia cabang Palembang. Gaya kepemimpinan adalah model atau strategi untuk menjalankan sebuah organisasi atau lembaga. Ada gaya yang dapat dipelajari sebagai ilmu manajemen, tetapi dalam praktiknya biasanya dipengaruhi oleh kepribadian dan kebiasaan seseorang. Jadi meskipun dipelajari bersama, dalam praktiknya mereka semua cenderung berbeda satu sama lain dalam hal kedalaman kecerdasan dan pemahaman mereka. Dengan adanya kebijakan atau keputusan yang dibuat oleh pimpinan, diharapkan pegawai memiliki ketaatan dan ketaatan dalam menjalankan keputusan tersebut; (3) Pada LPPNPI Indonesia cabang Palembang, pengalaman kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Satu dapat digunakan sebagai sarana pekerjaan, karena karyawan dengan pengalaman profesional yang luas dapat mempromosikan kerjasama dalam proses pembelajaran. Karyawan yang berpengalaman memfasilitasi kolaborasi dalam proses pembelajaran dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan keterbatasan peneliti yang telah diuraikan di atas, maka hasil penelitian ini sebaiknya dipertimbangkan lebih teliti untuk penelitian selanjutnya dengan

mengurangi atau menghilangkan keterbatasan. Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain: (1) Bagi peneliti tambahan yang ingin melakukan penelitian di lokasi yang sama atau pada variabel kinerja pegawai, sebaiknya peneliti menambah atau mengganti variabel yang digunakan saat itu; (2) Gunakan waktu Anda secara efisien dan efektif dengan membaca buku dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian, serta menjadikan wawasan dan pengetahuan Anda lebih terbuka dan luas. 3. Memperluas ruang lingkup penelitian dan menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cepi, Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Danang Sunyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Gomes, Faustino C. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset*, Yogyakarta
- Fautisno Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hersey. Blanchard. (2004). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Ke-2, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke 11, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McDaniel, Michael A. Frank L Schmidt. John E Hunter. (2015). *Job Experience Correlates of Job Performance*, *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 327330.
- Nawawi, Hadari (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P, and Timothy A. (2008). *Perilaku organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veitzhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Sastrohadiwiryo. Siswanto B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke XVII, CV Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Ke IV, CV Alfabeta, Bandung.*
- Sujarweni, Wiratna (2015). Metode Penelitian Bisnis Ekonomi, Cetakan Ke 1, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.*
- Sutrisno, Edy (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Prenadamedoa Group, Jakarta.*
- Utomo, Hasto Joko Nur, Meilan Sugiarto (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia, Ardana Media, Yogyakarta*
- Wibowo (2016) Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.*
- Adjie Hermawan, Amelia Wulandari, Andini Mirza Buana dan Vicky Sanjaya, 2020, Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO), ISSN: 2745-7826, Vol 1, No 1, UIN Raden Intan Lampung ISSN: 2020, 71-83.*
- Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasar dan Rona Tanjung, 2020, Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Manajemen, Universitas Riau, Domensi Vol. 9, No. 1 : 74-86 Maret 2020 ISSN: 2085-9996.*
- Enik Rahayu dan Henry Yuliamir, 2020, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Visi Manajemen Vol 5 No 2 2020*
- Lince Marcellina Hutabarat, Marudut Sianturi dan Nikous Soter Sihombing, (2019), Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 240-249.*
- Suwarno dan Ronal Aprianto, 2019, Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24 No. 1 April 2019 ISSN: 2548-9917.*