

The Influence of Work Experience, Work Discipline and Innovation Work Behavior on Employee Performance PT Mustika Tembakau Indonesia

[Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Inovasi Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia]

Muhammad Iqbal Rusdi¹⁾ Sumartik Sumartik²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: Sumartik1@umsida.ac.id

Abstract: This research is motivated by the strategic role of the tobacco industry in supporting national economic growth and its contribution to job creation in Indonesia. Amid challenges such as increasingly stringent global health regulations, companies are required to maintain performance and competitiveness. PT Mustika Tembakau Indonesia, as one of the leading companies in this sector, also faces internal challenges, particularly an employee turnover rate of 15%. This condition encourages the importance of research into factors that influence employee performance. This study aims to analyze the influence of work experience, work discipline, and innovative work behavior on employee performance at PT Mustika Tembakau Indonesia. The study used a quantitative approach with a population of 96 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26 software. The results showed that work experience, work discipline, and innovative work behavior have a significant influence on employee performance.

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

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran strategis industri tembakau dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional serta kontribusinya terhadap penciptaan lapangan kerja di Indonesia. Di tengah tantangan seperti regulasi kesehatan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menjaga kinerja dan daya saing. PT Mustika Tembakau Indonesia sebagai salah satu perusahaan terkemuka di sektor ini juga menghadapi tantangan internal, khususnya tingkat pengunduran diri karyawan yang mencapai 15%. Kondisi tersebut mendorong pentingnya penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 96 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Industri tembakau memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Indonesia sebagai salah satu dari lima produsen tembakau terbesar di dunia berkontribusi signifikan terhadap perdagangan global. Selain sebagai sumber devisa melalui ekspor, sector ini juga memberikan kontribusi besar terhadap penerimaan negara, terutama dari cukai hasil tembakau yang pada tahun 2021 mencapai Rp 188,81 triliun[1]. Hal ini menjadikan industri tembakau sebagai salah satu sektor dengan kontribusi terbesar terhadap penciptaan lapangan kerja di Indonesia [2]. Meskipun memberikan kontribusi yang signifikan, industri tembakau menghadapi berbagai tantangan, terutama regulasi kesehatan global yang semakin ketat, yang berdampak pada permintaan dan volume produksi. Selain itu, isu lingkungan juga menjadi perhatian, mengingat proses manufacturing tembakau berpotensi menimbulkan dampak ekologis akibat penggunaan bahan kimia[3]. tantangan ini memerlukan keseimbangan antara keuntungan ekonomi dan efek negative yang ditimbulkan, sehingga dibutuhkan kebijakan yang menyeluruh untuk menjamin keberlanjutan industri ini di masa mendatang[4].

PT Mustika Tembakau Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang berkontribusi signifikan dalam industri tembakau nasional melalui produksi berbagai merek rokok yang dikenal dipasar domestik. Namun, perusahaan menghadapi tantangan yakni tingkat turnover karyawan mencapai 15% lebih tinggi dibandingkan rata-rata industri manufactur di Indonesia yang berkisar antara 10 -12%. Tingginya tingkat turnover berpotensi

menurunkan kinerja perusahaan, sejalan dengan temuan penelitian di PT Swakarya Indah Tanjung Pinang yang menunjukkan bahwa tingkat turnover intention berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan[5]. Demikian pula, penelitian lain mengindikasikan bahwa turnover yang meningkat dapat mengurangi produktivitas organisasi [6]. Meskipun data spesifik mengenai tingkat perputaran karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia belum tersedia, melalui laporan tahunan perusahaan menekankan pentingnya inovasi bisnis serta pengembangan sumber daya manusia dalam menjaga kinerja dan stabilitas perusahaan[7]. Oleh karena itu, PT Mustika Tembakau Indonesia perlu melakukan pengawasan dan pengelolaan tingkat perputaran karyawan secara berkelanjutan agar kinerja perusahaan tetap optimal. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui peningkatan kepuasan kerja, pengembangan jalur karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu menekan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan kinerja tenaga kerja secara keseluruhan.

Tabel 1 berikut menyajikan gambaran jumlah karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia selama tahun 2024. Variabel-variabel yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan, yaitu pengalaman kerja, disiplin kerja, dan *innovation work behavior*, menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Tabel 1: Populasi Data Karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia (Tahun 2024)

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Target Borongan	Target tercapai	Realisasi %
1	Januari	96	450.000	450.000	100%
2	Februari	96	450.000	427.500	95%
3	Maret	96	450.000	441.000	98%
4	April	96	450.000	382.500	85%
5	Mei	96	390.000	370.500	95%
6	Juni	96	390.000	390.000	100%

Sumber: PT. Mustika Tembakau Indonesia

Tabel 1. Data produksi selama enam bulan pertama tahun 2024 menunjukkan fluktuasi pencapaian target, dengan realisasi tertinggi pada bulan januari dan juni (100%) serta terendah pada bulan April (85 %). Kondisi ini mengindikasikan bahwa stabilitas tenaga kerja tidak selalu diikuti oleh stabilitas kinerja. Oleh karena itu, data ini menjadi dasar analisis untuk mengkaji pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia[8]. Pengalaman kerja yang stabil dapat memberikan keuntungan dalam meningkatkan kinerja karyawan. studi ini mengungkap Menunjukkan adanya korelasi positif Yang memiliki keterkaitan kuat antara lamanya pengalaman kerja dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Temuan ini menegaskan bahwa semakin lama dan semakin kaya pengalaman kerja seseorang, semakin besar peluangnya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja [9]. Namun, penelitian lain justru menunjukkan temuan yang berlawanan, yakni pengalaman kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan yang sudah cukup menguasai tugasnya, sehingga pengalaman kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja mereka [10].

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan

perusahaan, mengikuti jadwal kerja dengan baik, serta menjaga produktivitas di tempat kerja [11]. Secara umum, penerapan disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dapat dicapai.[12]. Namun, menurut penelitian yang lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, atau sistem manajemen yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan [13].

Perilaku kerja inovatif mencerminkan keberanian karyawan dalam mengajukan ide baru, menyempurnakan metode kerja, dan berkontribusi dalam inovasi perusahaan [14]. Studi mengungkapkan bahwa

perilaku ini Memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan, terutama dalam situasi yang penuh tantangan [15]. Namun, beberapa studi menemukan hasil sebaliknya, di mana perilaku inovatif justru berdampak negatif atau tidak Mempengaruhi kinerja apabila dimediasi oleh tingkat kepuasan kerja [16]. Penelitian sebelumnya mengkaji pengaruh pengalaman kerja, disiplin, dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan, dengan hasil yang bervariasi tergantung pada industri dan karakteristik organisasi. Misalnya, studi di Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung menemukan bahwa pengalaman dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja [17]. sementara di PT Mustika Citra Rasa, disiplin kerja menjadi faktor dominan. Studi lain menunjukkan bahwa perilaku inovatif, disiplin, dan komunikasi secara simultan meningkatkan kinerja di sektor logistik [18].

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel secara objektif melalui analisis data numerik. Pendekatan ini menekankan hubungan sebab-akibat antara variable independent dan dependen dengan pengujian hipotesis secara deduktif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian produksi PT Mustika Tembakau Indonesia yang berjumlah 96 orang mengingat jumlah populasi relatif kecil dan homogen, Teknik total sampling digunakan dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis google form yang disusun berdasarkan indikator variable penelitian dan diukur menggunakan skala likert lima poin. Data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen internal perusahaan. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan uji validitasnya menggunakan perbandingan r-hitung dan r-tabel serta uji reliabilitas menggunakan Crombach's Alpha dengan kriteria nilai koefisien $>0,60$.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan variabel independen pengalaman kerja(X_1), disiplin kerja(X_2), dan perilaku kerja inovatif(X_3), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, determinasi (R^2). Seluruh analisis data diolah menggunakan program SPSS versi 26.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 96 responden, Responden berusia 17-25 tahun (26.0%), 26-35 tahun (32.0%), dan 33-40 tahun (42.0%). Dari segi devisa pekerjaan, responden adalah staff harian (1.0%), (4.0%) borongan packing dan borongan giling (95.0%). responden berdomisili di Sidoarjo dan Surabaya.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden	Jumlah	Persentase
Usia		
17 – 25	26	26.0%
26 – 35	32	32.0%
>35	42	42.0%
Devisa Pekerjaan		
Staff Harian	1	1.0%
Borongan Pakcing	4	4.0%
Borongan Giling	95	95.0%
Alamat		
Surabaya	13	13.0%
Sidoarjo	87	87.0%

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Asumsi Klasik

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dari seluruh item kusioner, Uji validitas dihitung menggunakan rumus $df = (n-2)$, dengan demikian dalam penelitian ini $df = 94$. Nilai R tabel pada tabel distribusi vertikal untuk $df = 94$ dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,200. Apabila nilai R hitung lebih kecil dari R tabel (0,200), maka dapat disimpulkan bahwa data tidak valid. Sebaliknya, jika nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,200), maka dapat dianggap bahwa data tersebut valid

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Work Experience</i> (X1)	X1.1	0.613	0.200	Valid
	X1.2	0.578	0.200	Valid
	X1.3	0.404	0.200	Valid
	X1.4	0.468	0.200	Valid
<i>Word Disciplin</i> (X2)	X2.1	0.345	0.200	Valid
	X2.2	0.517	0.200	Valid
	X2.3	0.686	0.200	Valid
	X2.4	0.629	0.200	Valid
	X2.5	0.382	0.200	Valid
<i>Inovative Work Behavior</i> (X3)	X3.1	0.617	0.200	Valid
	X3.2	0.558	0.200	Valid
	X3.3	0.666	0.200	Valid
	X3.4	0.488	0.200	Valid
<i>Employee Performance</i> (Y)	Y.1	0.599	0.200	Valid
	Y.2	0.512	0.200	Valid
	Y.3	0.498	0.200	Valid
	Y.4	0.467	0.200	Valid
	Y.5	0.598	0.200	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 dengan hasil bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai r-hitung > dari r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dianggap valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas selesai dan hasilnya benar, uji reliabilitas dapat dilakukan untuk menunjukkan seberapa tepat, akurat, dan konsisten kusioner tersebut, bahkan ketika digunakan beberapa kali pada waktu yang berbeda. Reliabilitas ini dapat diukur menggunakan metode statistik yang dikenal sebagai alpha Cronbach. Jika skor alpha Cronbach lebih tinggi dari 0,60, alat tersebut dianggap reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
<i>Work Experience</i> (X1)	0.649	0.60	Reliabel
<i>Word Disciplin</i> (X2)	0.673	0.60	Reliabel
<i>Inovative Work Behavior</i> (X3)	0.713	0.60	Reliabel
<i>Employee Performance</i> (Y)	0.692	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan **tabel 4** terlihat jika hasil dari uji reliabilitas memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dari tiap variabel yaitu lebih besar dari 0.60 (>0.60). Variabel *Work Experience* sebesar 0.649, *Word Disciplin* sebesar 0.673, *Inovative Work Behavior* sebesar 0.713, dan *Employee Performance* sebesar 0.692. Maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji ini memeriksa apakah data dalam suatu kelompok atau variabel memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi 0,05 atau lebih tinggi, data dianggap berdistribusi normal. Berikut adalah hasil dari uji normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31895777
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.067
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari uji KolmogorovSmirnov adalah 0,70, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil plot residu regresi, yang menunjukkan bahwa titik-titik data mendekati garis diagonal seperti berikut ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Proses pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson (DW). Nilai DW yang terletak di antara -2 dan +2 menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi

Mo del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.412 ^a	.169	.143	1.339	2.393

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 2.393 yang berarti nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memeriksa apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Jika variabel-variabel tersebut terlalu mirip, hal itu dapat menyebabkan hasil koefisien regresi menjadi tidak dapat diandalkan. Multikolinearitas bukanlah masalah jika nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,1

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Work Experience</i> (X1)	0.794	1.262
<i>Word Disciplin</i> (X2)	0.868	1.151
<i>Inovative Work Behavior</i> (X3)	0.907	1.103

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai VIF untuk variabel *Work Experience*, *Word Disciplin*, dan *Inovative Work Behavior* masing-masing sebesar 1.262, 1.151, dan 1.103. Nilai-nilai ini berada di bawah nilai kritis VIF yang umum digunakan, yaitu 10. Selain itu, nilai tolerance untuk ketiga variabel tersebut masing-masing sebesar 0,794, 0,868, dan 0,907. Nilai-nilai ini berada di atas nilai kritis tolerance yang umum digunakan, yaitu 0,1. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang menggunakan variabel *Work Experience*, *Word Disciplin*, dan *Inovative Work Behavior*. Hal ini dikarenakan, nilai VIF dan tolerance untuk ketiga variabel tersebut memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi konstan atau berubah-ubah. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik-titik residual terhadap nilai prediktor. Jika titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa varians residual konstan dan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik residual terhadap nilai prediktor tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi konstan dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menguji hipotesis dengan melakukan uji regresi linier berganda. Uji tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Y). Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Standardized				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)					
work experience (X1)	11.156	2.956		3.774	0.000
work disiplin (X2)	0.062	0.131	0.049	0.471	0.638
Inovative Work Behavior. (X3)	0.282	0.100	0.383	3.827	0.000
	0.071	0.116	0.060	0.611	0.546

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 11.156 + 0,062 + 0,282 + 0,071 + e$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 11.156. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu nilai variabel terikat *Employee Performance* tetap stabil pada jumlah sebesar 11.156.

work experience

Nilai koefisien antara variabel work experience (X_1) dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,062. Hal ini menunjukkan kedua variabel memiliki

hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa ketika variabel work experience meningkat satu satuan, maka variabel *Employee Performance* juga meningkat sebesar 0,062.

work discipline

Nilai koefisien antara variabel work disiplin (X_2) dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa ketika work disiplin meningkat satu satuan, maka variabel *Employee Performance* juga meningkat sebesar 0,282.

Inovative Work Behavior

Nilai koefisien antara variabel *Inovative Work Behavior*. dan Kinerja Karyawan adalah positif sebesar 0,071. Hal ini menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan positif. Dapat disimpulkan bahwa ketika *Inovative Work Behavior* meningkat satu satuan, maka variabel *Employee Performance* juga meningkat sebesar 0,071.

Pengujian Hepotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel independen (*Work Experience*, *Work Disziplin*, dan *Inovative Work Behavior*) dengan variabel dependen (*Employee Performance*). Hubungan tersebut diuji dengan membandingkan nilai rata-rata variabel independen dengan nol. Jika nilai rata-rata variabel independen lebih besar dari nol, maka ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Standardized				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.156	2.956		3.774	0.000
work experience (X1)	0.062	0.131	0.049	0.471	0.638
	0.282	0.100	0.383	3.827	0.000

work disiplin (X2)	0.071	0.116	0.060	0.611	0.546
<i>Inovative Work Behavior.</i> (X3)					

Sumber: Data diolah (2025)

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,5 dengan *degree of freedom* sebesar $K=3$ dan $df_2=n-k-1$ ($96-3-1=92$) sehingga memperoleh t tabel sebesar 1,986, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengujian Pengaruh *work experience* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *work experience* memiliki nilai t-hitung sebesar 0.471 (<1.986) dan nilai signifikan sebesar 0.638 (>0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work experience* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Pengujian Pengaruh *work disiplin* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *work disiplin* memiliki nilai t-hitung sebesar 3.827 (>1.986) dan nilai signifikan sebesar 0.000 (<0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work disiplin* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Pengujian Pengaruh *Inovative Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Word Of Mouth* memiliki nilai t-hitung sebesar 0.611 (<1.986) dan nilai signifikan sebesar 0.546 (>0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Inovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.412 ^a	0.169	0.143	0.1339

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,412 atau 41.2%. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen memiliki pengaruh sedang atau cukup. Hal tersebut sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini.

Tabel 11. Interpretasi Koefien Korelasi

Interpretasi Kisaran Nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (Hubungan Variabel X dan Y)
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang / cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.412 ^a	0.169	0.143	0.1339

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai R² sebesar 0,169 atau 16.9%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel *Work Experience*, *Work Disziplin*, dan *Inovative Work Behavior* secara simultan

hanya dapat menjelaskan 16.9%. variasi variabel *Employee Performance*. Sementara sisanya yaitu 83,1%, dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis (H1) yang menyatakan adanya pengaruh antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia dinyatakan dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo” yang menyatakan bahwa Work Experience menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan[38]. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desadaerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar” yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan[39]. Konsep pengalaman kerja didasarkan pada *Teori Modal Manusia (Human Capital Theory)* yang dikemukakan oleh Becker (1964), yang menyatakan bahwa pengalaman, pelatihan, dan keterampilan merupakan bentuk investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pula pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, sehingga kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman[22]. Dalam penelitian ini, pengalaman kerja diukur melalui tiga indikator utama yaitu masa kerja, penguasaan pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan dalam melaksanakan tugas dan mengoperasikan peralatan kerja, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik, seiring dengan akumulasi pengetahuan, pemahaman prosedur operasional, dan peningkatan keterampilan kerja di PT Mustika Tembakau Indonesia, kondisi tersebut tercermin pada kemampuan karyawan dalam memahami alur operasional dan beradaptasi terhadap perubahan sehingga berdampak positif terhadap ketepatan, kecepatan, dan efisiensi penyelesaian tugas.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis (H2) yang menyatakan adanya pengaruh antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia dinyatakan dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada UMKM di Kabupaten Sidoarjo” yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[40]. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sidoarjo” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan[41]. Kedisiplinan kerja berlandaskan pada *Teori Penguatan (Reinforcement Theory)* yang dikemukakan oleh B.F. Skinner (1953), yang menjelaskan bahwa perilaku disiplin muncul karena adanya penguatan atau konsekuensi terhadap tindakan yang dilakukan. Pemberian penghargaan terhadap perilaku disiplin akan memperkuat kecenderungan individu untuk mengulangi perilaku tersebut, sedangkan pemberian sanksi terhadap pelanggaran akan menurunkan kemungkinan perilaku tidak disiplin terjadi kembali[27]. Kedisiplinan kerja dalam penelitian ini merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap ketentuan waktu kerja, yang tercermin melalui kehadiran dan kepatuhan tepat waktu, penyelesaian tugas tanpa penundaan, serta tanggung jawab dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis (H3) yang menyatakan adanya pengaruh antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia dinyatakan dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang berjudul “Efektivitas Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan[42]. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi” yang menyatakan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan[43]. Perilaku kerja inovatif berakar pada *Teori Kreativitas dan Inovasi* yang dikemukakan oleh Amabile (1988), yang menyatakan bahwa inovasi lahir dari kombinasi antara keahlian, keterampilan berpikir kreatif, dan motivasi intrinsik. Dalam konteks organisasi, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung akan terdorong untuk mengeksplorasi dan menerapkan ide-ide baru guna meningkatkan efektivitas kerja[32]. Perilaku kerja inovatif dalam kerangka penelitian ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, mengimplementasikan inovasi di tempat kerja, serta mencari pendekatan alternatif dalam menyelesaikan berbagai persoalan. Sikap ini mencerminkan kreativitas dan semangat pengembangan diri yang tinggi dalam rangka meningkatkan hasil kerja secara berkelanjutan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia. Pengalaman kerja berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja melalui pemahaman tugas dan tanggung jawab yang lebih baik. Disiplin kerja mendorong pencapaian kinerja optimal melalui kepatuhan terhadap waktu, peraturan, dan pelaksanaan tugas secara konsisten. Sementara itu, perilaku kerja inovatif berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja melalui kemampuan karyawan dalam menciptakan serta menerapkan ide-ide baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pengalaman kerja melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, menegakkan disiplin kerja secara konsisten dan berkeadilan, serta membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi guna menciptakan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyusunan tugas akhir ini dapat diselesaikan berkat doa, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyampaikan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya program studi manajemen fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial atas fasilitas dan kesempatan yang diberikan. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada kedua orang tua atas dukungan dan doa-doanya. Apresiasi turut diberikan kepada manajemen dan karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia atas izin dan dukungan selama penelitian. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi bagi pihak terkait.

Daftar Pustaka

- [1] unairnews, "Industri Hasil Tembakau bagai Pisau Bermata Dua Bagi Pemerintah," 2022.
- [2] W. A. Fahmi, "PENGATURAN TERKAIT TEMBAKAU DAN DAMPAKNYA BAGI PERSAINGAN EKONOMI," pp. 1–12, 2022.
- [3] Suchatiningih Dian Wisika Prajanti, "DINAMIKA KEBIJAKAN CUKAI HASIL TEMBAKAU DI INDONESIA," 2020.
- [4] A. Surya, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pembangunan Sektor Pertanian dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Petani di Provinsi Lampung," *J. Econ.*, pp. 89–141, 2019.
- [5] A. A. Anjani and H. Hasma, "PENGARUH TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG," *J. Syntax Admiration*, vol. 3, no. 4, pp. 653–673, 2022, doi: 10.46799/jsa.v3i4.421.
- [6] A. P. Asmara, "Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya," *J. Akunt. dan Keuang. Indones.*, vol. 5, pp. 123–129, 2019.
- [7] P. P. Nasional *et al.*, "LAPORAN TAHUNAN i PT Mustika Ratu, Tbk.2020," pp. 1–91, 2019.
- [8] K. N. Jayanti and K. T. S. Dewi, "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JEMBA J. Ekon. Pembangunan, Manaj. dan bisnis, Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 75–84, 2021, doi: 10.52300/jemba.v1i2.2986.
- [9] Isnaini Diana Putri Abdullah, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 82–94, 2019.
- [10] M. Yunus and W. A. Rocdianingrum, "PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 2–19, 2023.
- [11] K. JASMINE, "Pentingnya Disiplin Kerja Pada Perusahaan," *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, vol. 10, no. September, pp. 18–27, 2019.
- [12] J. K. Siboro and D. S. Syahreza, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan," *J. PLANS Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 834–843, 2020, doi: 10.24114/plans.v11i1.9598.
- [13] R. H. KHAIRI and S. SYAHRAN, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Trisakti Sch. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 11–22, 2022, doi: 10.34208/ejmtsm.v2i3.1558.
- [14] F. Zuhaena and H. Harsuti, “KETERLIBATAN KARYAWAN DAN PERILAKU INOVATIF: SEBUAH TINJAUAN LITERATUR,” *J. Ris. Manaj. Sekol. Tinggi Ilmu Ekon. Widya Wiwaha Progr. Magister Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 66–72, 2021, doi: 10.32477/jrm.v8i2.293.
- [15] S. Hadi, A. R. Putra, and R. Mardikaningsih, “Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Baruna Horiz.*, vol. 3, no. 1, pp. 186–197, 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.38.
- [16] A. Pradyta and S. Sumartik, “Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Telkom Akses Sidoarjo,” *J. Ekon. Bisnis dan Pendidik. ...*, vol. 3, no. 4, pp. 215–232, 2023, doi: 10.17977/um066v3i42023p215-232.
- [17] S. N. Manajemen *et al.*, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK ROKOK MARGANTARA JAYA TULUNGAGUNG,” pp. 157–161.
- [18] L. Liawati and W. Widowati, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA CITRA RASA,” *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 181, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12357.
- [19] P. Terhadap and K. Pengawasan, “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KETERAMPILAN, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN TERHADAP KUALITAS PENGAWASAN KEUANGAN DI BKAD KOTA MANADO,” vol. 21, no. 4, 2020.
- [20] M. S. Anwar, SE, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN,” *J. Insitusi Politek. Ganessa Medan*, vol. 5, no. 2, pp. 352–365, 2022.
- [21] K. Terhadap, K. Karyawan, and P. Pt, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA KUPANG,” pp. 579–589, 2019.
- [22] G. S. Becker, “HUMAN CAPITAL A Theoretical and Empirical Analysis , with Special Reference to Education,” 1975.
- [23] F. Y. Glorianismus, N. Maharani, S. D. Watiningsih, T. Ayu, and V. Trevesia, “UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA GEMILANG PRIMA,” *J. Ilm. Multi Disiplin Indones.*, vol. 1, no. 9, pp. 1278–1285, 2023.
- [24] Heidelbreg, “Pengalaman Kerja BTU-Kopnatel.pdf,” no. 32, pp. 10–48, 2019.
- [25] Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah, “Analisis Disiplin Kerja Karyawan,” *Lentera Bisnis*, vol. 6, no. 1, pp. 113–130, 2021.
- [26] yudi kristanto, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku Blowmolding,” *J. Soc. Sci. Res.*, vol. 3, pp. 1–17, 2023.
- [27] “Council for Innovative Research,” no. April, 2018.
- [28] D. Rahmat, “ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUKSESINDO UTAMA KABUPATEN SANGGAU,” vol. 7, no. 1, pp. 25–33, 2022.
- [29] R. R. Tico, Y. Adam, A. Amiruddin, and A. Ariawan, “Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo,” *J. Technopreneursh. Econ. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 2, pp. 55–65, 2023, doi: 10.37195/jtebr.v4i2.107.
- [30] D. Larassati and T. Rosnani, “Pengembangan Perilaku Kerja Inovatif di Era Transformasi Digital pada Institusi Kesehatan Pemerintah Kota Pontianak Melalui Keterampilan Komunikasi Organisasi,” *Manaj. Bus. Innov. Conf.*, vol. 7, pp. 848–867, 2024.
- [31] N. Triatmoko and Y. Ahyar, “ENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN JOB CRAFTING DAN OTONOMI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi pada Karyawan PT Nelta Multi Gracia),” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 12, no. 1, pp. 1–14, 2023.
- [32] “teori inovaton work behavior.pdf.”
- [33] N. S. Wahyuni Nengsih, D. P. Sari, and A. Ramadhanu, “ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMUNIKASI, STRES KERJA, KONFLIK KERJA PT. SUMBAR ANDALAS KENCANA POM MUARA TIMPEH KABUPATEN DHARMASRAYA,” *J. Teknol. Dan Sist. Inf. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 67–73, 2019, doi: 10.47233/jteksis.v1i1.24.
- [34] A. Jazuli, S. Sofiati, and D. Prasetyo, “PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KANWIL DJP D.I. YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19,” *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 3, no. 2, pp. 652–674, 2023, doi: 10.32477/jrabi.v3i2.728.
- [35] R. Adolph, “18 BAB II TELAHAH PUSTAKA 2.1 Kerangka Teoritis KINERJA KARYAWAN,” pp. 1–

- 23, 2019.
- [36] E. Locke and G. P. Latham, "A Theory of Goal Setting & Task Performance Self-Regulation," no. April 1991, 2016, doi: 10.2307/258875.
- [37] N. I. Firdausi, "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL PROVINSI JAWA TIMUR," *Kaos GL Derg.*, vol. 8, no. 75, pp. 147–154, 2020.
- [38] S. T. Alifiyah, S. Sumartik, and H. Ubaidillah, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo," vol. 8, no. 3, pp. 519–541, 2025.
- [39] ا. سينا, "Latar Belakang طب قانون در," vol. 2013, no. 2, p. 283, 1386.
- [40] H. Ernanto and S. Hermawan, "Table Of Content Article information Rechtsidee," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, pp. 6–14, 2022.
- [41] Bachrudin, M. Ali, and Sumartik, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor Kecamatan Sidoarjo [The Influence Of Work Discipline, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Sidoarjo District Office] Bachrudin," *Int. J. Hum. Comput. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 28–32, 2021, [Online]. Available: www.journalsresearchparks.org/index.php/IJHCS
- [42] A. Akhmala and S. Sumartik, "Effectiveness Transformational Leadership, Compensation, Innovative Work Behavior on Employee Performance," *Kolok. J. Pendidik. Luar Sekol.*, vol. 12, no. 1, pp. 183–195, 2024, doi: 10.24036/kolokium.v12i1.849.
- [43] F. Fathiyah, Z. Andriani, and F. Fitriaty, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi," *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 22, no. 3, p. 2269, 2022, doi: 10.33087/jiubj.v22i3.3057.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.