

TA iqbal yang dipakai 3

18%
Suspicious texts



8% Similarities
2% similarities between quotation marks
0% among the sources mentioned

6% Unrecognized languages

6% Texts potentially generated by AI

Document name: TA iqbal yang dipakai 3.pdf
Document ID: 35564af0c1195356ffb3ecb02fbb05d70c5d6f
Original document size: 1.66 MB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan
Submission date: 1/23/2026
Upload type: interface
analysis end date: 1/23/2026

Number of words: 9,247
Number of characters: 71,417

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	archive.umsida.ac.id The Influence of Work Environment, Work Load and Work ... https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8244/59176	4%		Identical words: 4% (369 words)
2	tekmapro.upnjatim.ac.id https://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro/article/download/436/116/1060 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (68 words)
3	doi.org Influence of Talent Management, HR Planning, and Career Development... https://doi.org/10.21070/ups.3987	< 1%		Identical words: < 1% (61 words)
4	doi.org Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif te... https://doi.org/10.17977/um066v3i52023p215-232 1 similar source	< 1%		Identical words: < 1% (44 words)
5	archive.umsida.ac.id https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30958/34909	< 1%		Identical words: < 1% (46 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	journal.unimal.ac.id https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/download/1531/617/2917	< 1%		Identical words: < 1% (40 words)
2	ejournal3.undip.ac.id https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/13453/13009	< 1%		Identical words: < 1% (20 words)
3	impactjournal.or.id https://impactjournal.or.id/index.php/impact/article/download/19/18/69	< 1%		Identical words: < 1% (22 words)
4	JURNAL ACCOPEN.docx JURNAL ACCOPEN #4262ea Comes from my group	< 1%		Identical words: < 1% (20 words)
5	openjournal.unpam.ac.id PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA... http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/12357/7381	< 1%		Identical words: < 1% (22 words)

Points of interest

Pengaruh Work Experience, Disiplin Kerja dan Inovation Work Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia
The Influence of Work Experience, Work Discipline and Innovation Work Behavior on Employee Performance PT Mustika Tembakau Indonesia

Muhammad Iqbal Rusdi
212010200047

TUGAS AKHIR ARTIKEL

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret, 2025

Daftar Pustaka
I. PENDAHULUAN 5

Tabel 1: Populasi Data Karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia (Tahun 2024) 6

Pengalaman Kerja (Work Experience) dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan
Error! Bookmark not defined.



Disiplin Kerja (Work Discipline) dan Perannya dalam Kinerja Karyawan
Error! Bookmark not defined.

Perilaku Inovatif (Innovation Work Behavior) dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan
Error! Bookmark not defined.

Rumusan Masalah Dan Pertanyaan Penelitian 7

Kategori SDGs 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi 7

II. LITERATUR REVIEW 8

1, Pengalaman Kerja 8

2. Kedisiplinan Kerja 8

3. Perilaku Kerja Inovatif
Error! Bookmark not defined.

Kerangka Konseptual
Error! Bookmark not defined.

Visualisasi Kerangka Konseptual 10

Gambar 1 Kerangka Konseptual 10

Penjelasan Diagram: 10

Hipotesis
Error! Bookmark not defined.

III. METODE PENELITIAN 11

Definisi Operasional Variabel 11

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 13

Deskriptif Karakteristik Responden 13

Tabel 1. Karakteristik Responden 13

UJI VALIDITAS 13

Tabel 2. Uji Validitas 13

UJI RELIABILITAS 14

Tabel 3. Uji Reliabilitas 14

UJI NORMALITAS 14

Tabel 4. Uji Normalitas 14

UJI AUTOKORELASI 15

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi 15

UJI MULTIKOLINEARITAS 15

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas 15

UJI HETEROSKEDASTISITAS 15

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas 15

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA 16

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda 16

UJI HIPOTESIS PARSIAL (UJI T) 17

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial 17

UJI KOEFISIEN KORELASI BERGANDA (R) 17

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) 17

Tabel 11. Interpretasi Koefien Korelasi 18

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²) 18

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R²) 18

Pembahasan 18

1. Hipotesis Pertama: Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia 18

2. Hipotesis kedua: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia 18

3. Hipotesis ketiga: Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia 19

V. SIMPULAN 19

SIMPULAN Error! Bookmark not defined.

UCAPAN TERIMA KASIH 19

Daftar Pustaka 20

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



Disiplin Kerja dan Inovation Work Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Mustika Tembakau Indonesia

Muhammad Iqbal Rusdi¹Sumartik Sumartik²)

1)Program Studi Manajemen,



JURNAL ACCOPEN.docx | JURNAL ACCOPEN
Comes from my group

Fakultas Bisnis,



archive.umsida.ac.id
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30958/34909>

Hukum



archive.umsida.ac.id | The Influence of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo : Pengaruh Lingkung...

dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

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

I. PENDAHULUAN

Industri tembakau menempati posisi yang sangat strategis dalam mendukung pertumbuhan

ekonomi nasional. Indonesia, yang dikenal sebagai salah satu dari lima produsen tembakau terbesar di dunia, memiliki kontribusi signifikan dalam perdagangan global. Selain berperan sebagai sumber devisa melalui ekspor, tembakau juga memberikan sumbangan besar terhadap penerimaan negara, khususnya dari sektor cukai yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Menurut data, pada tahun 2021, Pendapatan dari Cukai Hasil Tembakau (CHT) berkontribusi sebesar Rp188,81 triliun terhadap perekonomian Indonesia. [1]. Di samping kontribusinya terhadap penerimaan negara, sektor tembakau juga berperan sebagai sumber penghidupan bagi jutaan penduduk Indonesia. Aktivitas produksi ini mencakup banyak tahapan berbeda. Di tempat-tempat seperti Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Sumatera, petani menanam tembakau. Kemudian, pekerja di pabrik mengambil tembakau mentah ini dan mengubahnya menjadi produk jadi. Bagian distribusi juga penting karena membantu mengantarkan produk tembakau kepada orang-orang yang membelinya. Menurut data tahun 2019, sekitar 4,28 juta orang dipekerjakan dalam pembuatan dan distribusi produk tembakau, dan sekitar 1,7 juta orang bekerja di bidang pertanian tembakau. 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 tidak terlepas dari berbagai tantangan yang kompleks. Salah satu tantangan tersebut adalah adanya regulasi kesehatan berskala global yang semakin ketat, termasuk kampanye pengendalian konsumsi tembakau yang digalakkan oleh World Health Organization (WHO), yang berdampak langsung terhadap permintaan dan volume produksi. Di samping aspek regulasi, isu lingkungan juga menjadi perhatian utama, mengingat aktivitas pertanian tembakau dan proses manufakturnya cenderung menimbulkan dampak ekologis. Hal ini terutama disebabkan oleh penggunaan lahan secara intensif dan timbulnya limbah industri yang dapat mencemari lingkungan. Praktik monokultur dalam budidaya tembakau berpotensi menurunkan kesuburan tanah, sehingga memerlukan penggunaan pestisida dalam jumlah besar. Penggunaan bahan kimia tersebut dapat menyebabkan kontaminasi tanah dan sumber air di sekitarnya, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap ekosistem.[3]. Selain tantangan teknis dan lingkungan, dunia usaha juga menghadapi dorongan kuat untuk menerapkan prinsip-prinsip bisnis berkelanjutan sebagai respons atas meningkatnya kepedulian masyarakat terhadap isu sosial dan lingkungan hidup. Industri ini perlu mempertimbangkan aspek ekonomi, sosial, dan kesehatan dalam mengelola keberlanjutan bisnisnya, Terutama di saat kesadaran masyarakat terhadap dampak negatif rokok bagi kesehatan semakin meningkat, khususnya bagi generasi muda. Dengan demikian, meskipun industri tembakau memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia, tantangan-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, salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang memberikan kontribusi yang signifikan dalam sektor ini, dengan memproduksi berbagai merek rokok yang telah dikenal luas di pasar domestik. Meskipun perusahaan ini memainkan peran besar dalam perekonomian, perusahaan ini menghadapi beberapa masalah berat. Masalah-masalah ini termasuk mematuhi aturan ketat yang ditetapkan oleh para ahli kesehatan dan lebih berhati-hati tentang bagaimana perusahaan ini memengaruhi masyarakat. Pada saat yang sama, PT Mustika Tembakau Indonesia mengalami tingkat pengunduran diri karyawan sebesar 15%, yang lebih tinggi dari yang biasanya terlihat di industri lain. manufaktur di Indonesia yang berkisar antara 10% hingga 12%. Tingkat turnover karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Penelitian di PT Swakarya Indah Busana Tanjungpinang Hal ini mengindikasikan bahwa turnover intention Memberikan

pengaruh yang besar 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, perusahaan-perusahaan yang bergerak pada sektor industri sejenis menunjukkan adanya permasalahan yang serupa terkait perputaran tenaga kerja. Sebagai contoh, PT Mustika Ratu Tbk yang beroperasi dalam industri barang konsumsi, 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. Upayayang 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. menunjukkan data karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia selama periode Januari hingga Juni tahun 2024, yang meliputi jumlah karyawan, target borongan produksi, realisasi hasil produksi, serta persentase capaian target produksi. Selama periode enam bulan tersebut, jumlah karyawan tercatat tetap stabil, yaitu sebanyak 96 orang pada setiap bulan. Kondisi ini mencerminkan kestabilan struktur sumber daya manusia di perusahaan selama enam bulan pertama tahun 2024. Namun demikian, tingkat pencapaian produksi menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Pada bulan Januari dan Juni, target produksi tercapai secara optimal dengan tingkat realisasi sebesar 100%. Sementara itu, target produksi pada bulan Februari dan Mei turun menjadi 95%, sedangkan pada bulan Maret naik menjadi 98%. Penurunan terbesar terjadi pada bulan April, dengan tingkat penyelesaian hanya 85%, menjadikannya bulan dengan kinerja terburuk selama periode penelitian. Perubahan ini menunjukkan bahwa memiliki tenaga kerja yang stabil tidak selalu berarti hasil yang stabil. Faktor-faktor seperti kedisiplinan pekerja, pengalaman kerja, dan kreativitas mereka dalam bekerja mungkin memengaruhi produktivitas mereka. Karena itu, data dalam tabel ini merupakan titik awal utama untuk melihat bagaimana pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif berhubungan dengan kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia. Mempelajari hubungan ini akan membantu kita lebih memahami apa yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberi kita dasar untuk mencari cara meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengalaman kerja merujuk pada lamanya waktu seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan atau industri serta keterampilan yang diperoleh selama bekerja [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]. Namun, penelitian yang secara spesifik meneliti faktor-faktor seperti pengalaman kerja, kedisiplinan, dan perilaku kerja inovatif dalam industri tembakau, khususnya di PT Mustika Tembakau Indonesia, masih terbatas.

Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2024, jumlah karyawan cenderung stabil sebanyak 96 orang setiap bulannya dari Januari hingga Juni. Data menunjukkan bahwa target produksi tidak selalu tercapai. Bulan terbaik adalah Januari dan Juni, di mana semua target terpenuhi sepenuhnya. Bulan terburuk adalah April, dengan hanya 85% dari target yang tercapai. Februari dan Mei masing-masing mencapai 95%, sedangkan Maret mencapai 98%. Ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan tetap hampir sama, hal-hal lain seperti seberapa keras pekerja berusaha, keinginan mereka untuk bekerja keras, dan kreativitas mereka di tempat kerja dapat memengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami peran pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh di PT Mustika Tembakau Indonesia. Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, peneliti tertarik untuk mengkaji topik dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan pendekatan kuantitatif, data akan diperoleh melalui survei yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik, seperti regresi linier berganda. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Rumusan Masalah Dan Pertanyaan Penelitian


Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penelitian ini berfokus pada dampak

pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia. Ketiga variabel ini dipilih berdasarkan temuan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif, kedisiplinan berkontribusi pada ketertarikan dan kepatuhan dalam bekerja, sementara perilaku kerja inovatif dapat

mendorong pengembangan ide-ide baru yang relevan untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Se jauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri tembakau masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Mengacu pada pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan utama sebagai berikut:

a. Apakah pengalaman

 **doi.org | PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>

kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Mustika Tembakau Indonesia?



b. Apakah kedisiplinan kerja memberikan kontribusi positif yang

 **repository.stiemahardhika.ac.id**
<http://repository.stiemahardhika.ac.id/1539/3/16210613%20-%20JURNAL%20SAMSUL%20HUDA.pdf>

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia?

c. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia?

d. Apakah ketiga variabel, yaitu pengalaman kerja, kedisiplinan, dan perilaku kerja inovatif, secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia?

Kategori SDGs 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi

Penelitian ini relevan dengan SDGs 8, yang berfokus pada Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan

Ekonomi, dengan tujuan untuk:

a. Meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan melalui peningkatan kinerja karyawan yang

dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kedisiplinan, dan perilaku kerja inovatif.

b. Memberikan kesempatan kerja yang layak dan penuh dengan memastikan karyawan memiliki

kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi.



c. Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui peningkatan kinerja individu di lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

d. Menjaga kesejahteraan kerja dengan meningkatkan kualitas kinerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan keberlanjutan karyawan dalam jangka panjang.

Penelitian ini juga berhubungan langsung dengan Target 8.5 dari SDGs 8, yaitu "Pekerjaan Layak

dan Upah Setara untuk Semua," yang bertujuan untuk mencapai pekerjaan yang layak dengan upah yang setara, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses kepada pekerjaan yang berkualitas, dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua individu dalam meningkatkan kapasitas kerja mereka. Studi ini memiliki tujuan untuk mengkaji Aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian SDGs 8 dengan Mewujudkan suasana kerja yang lebih efisien, produktif, dan layak, serta mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan kapasitas kerja yang berkelanjutan. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi PT Mustika Tembakau Indonesia dan organisasi sejenis dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan berbasis faktor-faktor yang terbukti memiliki pengaruh signifikan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori dalam ranah manajemen sumber daya manusia, terutama dalam menganalisis dampak pengalaman kerja, kedisiplinan, dan perilaku kerja inovatif terhadap performa karyawan

II. LITERATUR REVIEW

Pengalaman kerja mengacu pada lamanya seseorang menjalankan berbagai aktivitas dan

tanggung jawab dalam suatu organisasi atau bidang tertentu, yang berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Pengalaman ini

memungkinkan individu untuk memperoleh serta mengasah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan guna menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien[19]. Selain itu, pengalaman kerja juga didefinisikan sebagai durasi seseorang dalam menjalankan berbagai tugas sesuai dengan kapasitasnya[20]. Lebih lanjut, pengalaman kerja mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh individu dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam periode tertentu[21]. Dengan adanya pengalaman kerja, seorang karyawan dapat lebih mahir dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kinerjanya. 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]. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai pengalaman kerja, yaitu [23]:

a. Durasi pengalaman kerja

Merujuk pada periode waktu yang telah dijalani oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaan guna memahami serta menjalankan tugasnya secara optimal.

b. Pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai

Mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memiliki wawasan serta keahlian yang relevan dengan pekerjaannya dan lingkungan organisasi tempat ia bekerja.



c. Kemampuan dalam menjalankan tugas dan penggunaan peralatan

Menunjukkan tingkat kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk keahlian teknis dalam mengoperasikan peralatan dan menerapkan metode yang diperlukan.

Kedisiplinan dalam konteks kerja menunjukkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan, standar operasional, dan etika organisasi yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan tingkat komitmen individu dalam menjaga produktivitas serta efisiensi dalam menjalankan tugasnya[24]. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan, semakin baik pula hasil kinerjanya. Aspek-aspek yang termasuk dalam disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kehadiran, serta konsistensi dalam bekerja[25]. Selain itu, perusahaan yang memiliki struktur hierarki yang jelas, sistem pengawasan yang efektif, serta budaya kerja yang kuat berperan penting dalam menegakkan kedisiplinan karyawan[26]. 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]. Secara umum, Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, di antaranya [28]:

a. Kejelasan Tujuan dan Kapasitas Individu

Karyawan memiliki tujuan kerja yang jelas dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kapasitas serta tanggung jawab yang diberikan.



b. Teladan Pimpinan

Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam menerapkan disiplin kerja, sehingga menjadi teladan bagi karyawan.

c. Balas Jasa

Pemberian balas jasa atau kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan semangat dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

d. Keadilan

Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan, sehingga menumbuhkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Pengawasan melekat (waskat) dilakukan secara konsisten untuk mencegah terjadinya pelanggaran serta meningkatkan tanggung jawab kerja karyawan.

Perilaku kerja inovatif menggambarkan berbagai kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menghasilkan, menyempurnakan, dan mengaplikasikan ide-ide baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi[29]. Perilaku ini menunjukkan kompetensi individu dalam merumuskan serta mewujudkan pemikiran inovatif yang berpotensi meningkatkan mutu dan capaian kerja[30]. Aktivitas inovatif tersebut meliputi proses pencarian peluang atau masalah, pengembangan alternatif solusi, upaya memperoleh dukungan atas gagasan baru, hingga penerapannya dalam praktik kerja sehari-hari

untuk memperkuat daya saing perusahaan[31]. 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]. Terdapat empat indikator utama dalam perilaku kerja inovatif, yaitu [15].:

a. Eksplorasi gagasan (Idea Exploration)

kemampuan karyawan mengenali peluang perbaikan atau persoalan di tempat kerja.

b. Pengembangan ide (Idea Development)

kemampuan menyusun dan mengajukan ide atau pendekatan baru untuk meningkatkan proses kerja.

c. Penguatan ide (Idea Strengthening)

upaya karyawan mencari dukungan dari rekan atau atasan agar gagasan dapat diterapkan.

d. Penerapan inovasi (Application of innovation)

Karyawan memiliki kemampuan mewujudkan ide tersebut ke dalam aktivitas kerja nyata.

Kinerja merupakan istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan sebagian atau seluruh aktivitas yang dilakukan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diukur berdasarkan sejumlah standar, seperti biaya operasional, efisiensi, akuntabilitas, serta tanggung jawab organisasi[33]. Selain itu, kinerja mencerminkan hasil kerja yang diperoleh karyawan atau tim dalam organisasi sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Pencapaian kinerja yang maksimal perlu dilaksanakan secara legal, sesuai dengan ketentuan hukum, serta mengindahkan prinsip-prinsip moral dan etika kerja[34]. Secara lebih spesifik, kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil pekerjaan yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ketidaksihonestan antara hasil kerja dan target yang ditetapkan dapat menjadi indikasi adanya kendala dalam proses kerja [35]. Kinerja karyawan didasari oleh Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) yang dikemukakan oleh Locke (1968), yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang akan meningkat apabila individu memiliki tujuan kerja yang jelas, spesifik, dan menantang. Tujuan yang terukur serta adanya umpan balik akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal[36]. Indikator kinerja karyawan meliputi beberapa aspek berikut [37].:

a. Kuantitas Kerja

Jumlah tugas yang bisa diukur dalam bentuk satuan tertentu atau diukur dengan skala angka tertentu.

b. Kualitas Pekerjaan

berbagai ukuran yang berkaitan dengan standar mutu pekerjaan dan dapat dinilai dalam bentuk satuan atau angka yang relevan.



c. Produktivitas

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien, bijaksana, dan dengan biaya yang optimal.

d. Ketaatan Kerja

Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan regulasi yang berlaku di tempat kerja.

e. Inisiatif

Kemampuan individu dalam mengambil keputusan dan bertindak tanpa perlu menunggu instruksi, menemukan solusi atas permasalahan, serta tetap proaktif dalam menghadapi tantangan, termasuk dalam situasi yang sulit.

Berdasarkan kajian literatur yang telah diuraikan, dapat disusun suatu kerangka konseptual

penelitian yang menggambarkan keterkaitan antara tiga variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia, yaitu pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif, dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Ketiga variabel independen tersebut diasumsikan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Pengalaman kerja diyakini meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi tugas-tugas yang lebih kompleks dan meningkatkan efektivitas kerja. Karyawan dengan pengalaman lebih banyak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Kedisiplinan kerja berperan penting dalam memastikan karyawan mengikuti aturan yang ada, menjaga waktu kerja yang efisien, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kedisiplinan kerja yang tinggi memiliki keterkaitan langsung dengan peningkatan produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan. Selain itu, perilaku kerja inovatif mendorong karyawan untuk menghasilkan dan mengembangkan gagasan-gagasan baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas kerja serta memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya atau budaya organisasi yang kurang mendukung, perilaku kerja inovatif tetap berperan penting dalam memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam jangka panjang.

Visualisasi Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah pemahaman hubungan antar variabel, disarankan untuk menambahkan diagram yang menggambarkan hubungan ini. Berikut adalah gambaran kasar tentang bagaimana diagram

kerangka konseptual tersebut dapat disusun:

KERANGKA KONSEPTUAL

H1 H2 H3

Work Experience
(X1)

Disiplin Kerja
(X2)

Kinerja Karyawan
(Y)

Inovation Work
Behavior (X3)

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

Penjelasan Diagram:

a. Pengalaman Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Perilaku Kerja Inovatif berperan sebagai variabel

independen yang memiliki keterkaitan satu sama lain serta memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan.

b. Setiap variabel independent Pengalaman Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Perilaku Kerja Inovatif diperkirakan memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan secara individu.



c. Ketiga faktor ini tidak hanya berpengaruh secara terpisah, tetapi juga saling berinteraksi, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi ketiga faktor tersebut, bukan hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal.

Hipotesis

Hipotesis 1 (H1):



impactjournal.or.id

<https://impactjournal.or.id/index.php/impact/article/download/19/18/69>

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

PT. Mustika

Tembakau Indonesia.

Penjelasan: Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin optimal pula kinerjanya di PT Mustika Tembakau Indonesia.



Hipotesis 2 (H2):

Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mustika Tembakau Indonesia.

Penjelasan: Hipotesis ini didasarkan pada penelitian yang menemukan hubungan erat antara kedisiplinan dan kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih terorganisir, tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Hipotesis 3 (H3):

Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mustika Tembakau Indonesia.

Penjelasan: Perilaku kerja inovatif diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif serta menciptakan solusi inovatif akan lebih efektif dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan efisiensi kerja mereka.



secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mustika Tembakau Indonesia.

Penjelasan: Hipotesis ini mengacu pada anggapan bahwa ketiga factor pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, dan perilaku kerja inovatif memiliki keterkaitan dan secara bersama-sama memberikan kontribusi Jenis penelitian ini adalah terhadap kinerja karyawan. Kombinasi dari ketiga faktor ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendorong pencapaian kinerja optimal. Hipotesis.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk

menguji pengaruh antarvariabel secara terukur dan objektif melalui analisis data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian kuantitatif menekankan pada hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen, serta dilakukan dengan pendekatan deduktif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di PT Mustika Tembakau Indonesia. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode statistik guna menghasilkan temuan yang objektif, terukur, dan dapat digeneralisasikan. Adapun populasi dalam

penelitian ini mencakup seluruh karyawan bagian produksi PT Mustika Tembakau Indonesia yang berjumlah 96 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan memiliki karakteristik yang seragam, maka penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Teknik ini dipilih dengan pertimbangan bahwa seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan kerja secara menyeluruh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form kepada seluruh responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah ditetapkan untuk setiap variabel, yaitu pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, perilaku kerja inovatif, dan kinerja karyawan. Data primer yang diperoleh langsung dari responden digunakan sebagai sumber utama analisis, sedangkan data sekunder yang diperoleh dari dokumen internal perusahaan, laporan kehadiran, dan laporan hasil kerja digunakan sebagai pelengkap dalam mendukung hasil penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup, di mana setiap butir pernyataan dijawab oleh responden dengan memilih tingkat kesetujuan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju (STS)" hingga "Sangat Setuju (SS)". Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Sementara itu, Uji reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memperoleh nilai koefisien lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur dalam mengukur variabel penelitian.

Pengolahan data dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, mengingat penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel bebas, yaitu pengalaman kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan perilaku kerja inovatif (X_3), serta satu variabel terikat, yakni kinerja karyawan (Y). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diterapkan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Setelah model dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan, selanjutnya dilakukan uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 agar hasil pengolahan data lebih akurat dan terukur.

Definisi Operasional Variabel

Agar proses pengukuran dalam penelitian ini dapat dilakukan secara jelas dan tepat, masing-

masing variabel dirumuskan dalam bentuk definisi operasional yang disesuaikan dengan kondisi di PT Mustika Tembakau Indonesia. Perumusan definisi operasional ini digunakan sebagai acuan dalam penyusunan instrumen penelitian, khususnya kuesioner, sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai.

Pengalaman kerja merupakan jumlah waktu dan aktivitas yang telah dijalani seseorang dalam melaksanakan tugas di suatu organisasi atau bidang tertentu. Dengan meningkatnya pengalaman, individu akan semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan karena telah menguasai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan [20]. Selain itu, pengalaman kerja juga mengacu pada durasi seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya [20]. Lebih lanjut, pengalaman kerja mencakup aspek keterampilan dan wawasan yang diperoleh melalui pekerjaan yang telah dilakukan selama periode tertentu [21]. Semakin tinggi pengalaman kerja, semakin meningkat keterampilan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Indikator pengalaman kerja meliputi [23]:

a. Lama waktu atau masa kerja

Jangka waktu yang telah dilalui seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya hingga mencapai pemahaman dan keahlian dalam pekerjaannya.

b.

Tingkat

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Kompetensi karyawan yang berhubungan dengan tugas serta pemahamannya terhadap organisasi.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Kecakapan karyawan dalam menjalankan tugasnya, mencakup pemanfaatan peralatan serta penerapan metode kerja yang tepat.

Kedisiplinan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan

norma yang diterapkan dalam suatu organisasi. Tingkat disiplin kerja mencerminkan komitmen individu dalam menjaga produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja [24]. Penelitian telah membuktikan adanya korelasi positif antara kedisiplinan dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat disiplin

seseorang, semakin optimal hasil kerja yang dicapainya [25]. Beberapa faktor yang berkontribusi dalam membentuk kedisiplinan kerja mencakup struktur organisasi yang terdefinisi dengan baik, sistem pengawasan yang efektif, serta budaya kerja yang kuat [26]. Adapun beberapa indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi meliputi [28]:

a. Tujuan dan kemampuan

Karyawan memiliki tujuan kerja yang jelas dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kapasitas serta tanggung jawab yang diberikan.



b. Teladan pimpinan

Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam menerapkan disiplin kerja, sehingga menjadi teladan bagi karyawan.

c. Balas jasa

Pemberian balas jasa atau kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan semangat dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

d. Keadilan

Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan, sehingga menumbuhkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Pengawasan melekat (waskat) dilakukan secara konsisten untuk mencegah terjadinya pelanggaran serta meningkatkan tanggung jawab kerja karyawan.

Perilaku kerja inovatif menggambarkan berbagai kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menghasilkan, menyempurnakan, dan mengaplikasikan ide-ide baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi [29]. Perilaku ini menunjukkan kompetensi individu dalam merumuskan serta mewujudkan pemikiran inovatif yang berpotensi meningkatkan mutu dan capaian kerja [30]. Aktivitas inovatif tersebut meliputi proses pencarian peluang atau masalah, pengembangan alternatif solusi, upaya memperoleh dukungan atas gagasan baru, hingga penerapannya dalam praktik kerja sehari-hari untuk memperkuat daya saing perusahaan. [31]. Indikator perilaku kerja inovatif mencakup [15]:

a. Eksplorasi gagasan (Idea Exploration)

kemampuan karyawan mengenali peluang perbaikan atau persoalan di tempat kerja.

b. Pengembangan ide (Idea Development)

kemampuan menyusun dan mengajukan ide atau pendekatan baru untuk meningkatkan proses kerja.

c. Penguatan ide (Idea Strengthening)

upaya karyawan mencari dukungan dari rekan atau atasan agar gagasan dapat diterapkan.

d. Penerapan inovasi (Application of innovation)

Karyawan memiliki kemampuan mewujudkan ide tersebut ke dalam aktivitas kerja nyata.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi dalam periode tertentu dengan mengikuti standar yang telah ditetapkan [33]. Kinerja dapat dipahami sebagai sejauh mana pegawai menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, target, dan kewenangan yang diberikan [34]. Dalam penelitian ini, kinerja dievaluasi melalui beberapa aspek seperti mutu hasil pekerjaan, kemampuan menggunakan sumber daya secara

efisien, kemandirian dalam menyelesaikan tugas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, serta kesesuaian penyelesaian tugas dengan batas waktu yang ditentukan[35]. Apabila kinerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan, maka hal tersebut dapat menjadi indikator adanya permasalahan dalam proses kerja. Beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai kinerja karyawan mencakup [23].:

a. Kualitas kerja

Tingkat kebaikan atau keburukan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

b. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi, seperti uang, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku dengan cara yang paling efektif, sehingga hasil produksi bisa meningkat setiap kali sumber daya tersebut digunakan.



c. Kemandirian

Kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya sendiri tanpa memerlukan bimbingan, bantuan, atau pengawasan dari orang lain.

d. Kuantitas kerja

Jumlah tugas yang bisa diukur dalam bentuk satuan tertentu atau diukur dengan skala angkartertentu.

e. Ketepatan waktu

Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Selain itu, penelitian lain juga menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu [37].:

a. Kualitas pekerjaan

Evaluasi terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan.



b. Produktivitas

Kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan hemat biaya.

c. Ketaatan kerja

Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan regulasi perusahaan.

d. Inisiatif

Kemampuan untuk mengambil keputusan, bertindak tanpa arahan, serta menemukan solusi atas permasalahan yang muncul secara proaktif.

e. Kuantitas kerja

Penilaian terhadap banyaknya tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Dengan mendefinisikan setiap variabel secara operasional, Penelitian ini bertujuan untuk

menjamin keabsahan data yang diperoleh, sehingga dapat dianalisis dengan tepat dalam mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Mustika Tembakau Indonesia.

IV. 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

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

Karakteristik

responden

Jumlah
Persentase

Usia
17 – 25 26 26.0%

26 – 35 32 32.0%

>35 42 42.0%

Devisi 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%

Variabel Indikator R hitung R tabel Keterangan

Work Experience
(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

Word Disciplin
(X2)

X2.1 0.345 0.200 Valid

X2.2 0.517 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 kuesioner 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

Work Experience (X1) 0.649 0.60 Reliabel

Word Disciplin (X2) 0.673 0.60 Reliabel

Inovative Work Behavior (X3) 0.713 0.60 Reliabel

Employee Performance (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, b Mean .0000000

Std. Deviation

1.31895777

Most Extreme Differences

Absolute .070
Positive .070
Negative -.067

Test Statistic .070
Asymp. Sig. (2-tailed) .200c,

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

X2.3 0.686 0.200 Valid
X2.4 0.629 0.200 Valid
X2.5 0.382 0.200 Valid

Inovative Work
Behavior (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

Employee
Performance (Y)

Y.1 0.599 0.200 Valid
Y.2 0.512 0.200 Valid
Y.3 0.498 0.200 Valid
Y.4
Y.5

0.467
0.598

0.200
0.200

Valid
Valid

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.

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
Work Experience
(X1)

0.794 1.262

Word Discipin
(X2)

0.868 1.151

Inovative Work
Behavior (X3)

0.907 1.103

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai VIF untuk variabel Work Experience, Word Discipin, 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 multikolinearitas dalam model regresi yang menggunakan variabel Work Experience,



Word
Discipin, dan Inovative Work Behavior.

Hal ini dikarenakan, nilai VIF dan tolerance untuk ketiga variabel tersebut memenuhi kriteria yang ditetapkan

Uji Heteroskedastisitas



archive.umsida.ac.id | The Influence of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo : Pengaruh Lingku...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8244/59176>

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

M
od
el R

R
Squa
re

Adjuste
d R
Square

Std.



Error of
the
Estimate

Durbin-
Watson


1.

412

a

.169 .143 1.339 2.393

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

 **archive.umsida.ac.id** | The Influence of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo : Pengaruh Lingku...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8244/59176>

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

 **ejournal3.undip.ac.id**
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/13453/13009>

Standardized

Coefficients

t Sig.

B

Std.

Error

Beta

(Constant)

work

experience

(X1)

work

disciplin

(X2)

Inovative

Work

Behavior.

(X3)

11.156

0.062

0.282

0.071

2.956

0.131

0.100

0.116

0.049

0.383

0.060

3.774
0.471
3.827
0.611

0.000
0.638
0.000
0.546

Sumber: Data diolah (2025)



archive.umsida.ac.id | The Influence of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo : Pengaruh Lingkun...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8244/59176>

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

disciplin 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



archive.umsida.ac.id | The Influence of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo : Pengaruh Lingkun...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8244/59176>

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel independen (Work

Experience, Work Disciplin, 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



ejournal3.undip.ac.id
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/13453/13009>

Unstandardized

Coefficients

Standardized

Standardized

Coefficients

t Sig.

B
Std.
Error

Beta

(Constant)
work
experience
(X1)
work
disciplin
(X2)
Inovative
Work
Behavior.

(X3)

11.156
0.062
0.282
0.071

2.956
0.131
0.100
0.116

0.049
0.383
0.060

3.774
0.471
3.827
0.611

0.000
0.638
0.000
0.546

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)

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 Koefisien Korelasi

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R²)

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 Discipilin, 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

17 [archive.umsida.ac.id](https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8244/59176) | The Influence of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo : Pengaruh Lingkun...

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

18 [doi.org](https://doi.org/10.21070/ups.8244) | Influence of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo

"Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di

19 [impactjournal.or.id](https://impactjournal.or.id/index.php/impact/article/download/19/18/69)

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 dipahami melalui tiga indikator utama, yaitu durasi masa

20 [www.journal-stiehidayatullah.ac.id](https://www.journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/download/374/318)

Model R²

21 [openjournal.unpam.ac.id](http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/12357/7381) | PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA CITRA RASA

Square Adjusted R² Square

Std. Error of the Estimate

1

0,412a0,169 0,143 0,1339

Interpretasi Kisaran Nilai Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi (Hubungan Variabel X dan Y)

0,00 - 0,199
0,20 - 0,399

0,40 – 0,599
0,60 – 0,799
0,80 – 1,000

Sangat rendah
Rendah
Sedang / cukup
Kuat
Sangat kuat

ModelR



dx.doi.org | Pengaruh Likuiditas, Lverage, dan Komisaris Independen Terhadap Effective Tax Rate (Studi Pada Perusahaan Sektor Pertambangan yang Terdaftar di Burs...
<http://dx.doi.org/10.29103/jak.v10i1.5912>

R

Square

Adjusted R

Square

Std. Error of the

Estimate

1 0.412a0.169 0.143 0.1339

kerja, tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan dalam melaksanakan tugas dan mengoperasikan peralatan kerja. Secara logis, individu yang telah berkecimpung dalam dunia kerja dalam jangka waktu yang lebih panjang cenderung memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini tidak terlepas dari proses akumulasi pengetahuan yang diperoleh selama masa kerja, pemahaman terhadap mekanisme serta prosedur operasional, dan peningkatan keterampilan yang terbentuk seiring bertambahnya pengalaman. Dalam konteks lingkungan kerja PT Mustika Tembakau Indonesia, karyawan dengan masa kerja yang relatif lebih lama umumnya memiliki penguasaan yang lebih baik terhadap alur operasional serta kemampuan adaptasi yang lebih cepat terhadap berbagai perubahan. Keadaan tersebut memberikan pengaruh positif terhadap ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, sehingga secara keseluruhan mampu meningkatkan tingkat efisiensi kerja.

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



doi.org | Influence of Talent Management, HR Planning, and Career Development on Employee Performance
<https://doi.org/10.21070/ups.3987>

"Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor 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 kepulangan 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



tekmapro.upnjatim.ac.id
<https://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro/article/download/436/116/1060>

"Pengaruh Kepemimpinan

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.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian terhadap pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan kerja, dan

perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia, diperoleh kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengalaman kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja, karena individu yang memiliki pengalaman lebih panjang cenderung memahami tugas dan tanggung jawabnya secara mendalam. Kedisiplinan kerja juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja, yang tercermin dari kepatuhan terhadap waktu, peraturan, dan pelaksanaan tugas secara konsisten, sehingga mendorong tercapainya hasil kerja yang optimal.

Selain itu, perilaku kerja inovatif berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja, melalui kemampuan karyawan dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru di lingkungan kerja. Mengacu pada hasil yang telah diperoleh, PT Mustika Tembakau Indonesia dapat terus meningkatkan ketiga aspek tersebut secara berkesinambungan. Peningkatan pengalaman kerja dapat diupayakan melalui pelaksanaan pelatihan internal, penerapan rotasi jabatan, serta pemberian tanggung jawab kerja yang mampu mendorong pengembangan kompetensi karyawan. Disiplin kerja perlu dijalankan secara konsisten melalui penerapan kebijakan yang jelas dan berkeadilan. Sementara itu, perilaku kerja inovatif dapat ditumbuhkan dengan membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan serta memberikan dukungan terhadap ide dan inisiatif karyawan. Melalui pengelolaan yang sistematis terhadap ketiga aspek tersebut, perusahaan memiliki potensi besar untuk mewujudkan lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan memiliki daya saing berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyusunan dan penyelesaian tugas akhir ini tidak akan tercapai tanpa adanya doa, bimbingan,

dukungan, serta kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan selama proses penyusunan karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih yang mendalam juga ditujukan kepada kedua orang tua tercinta atas segala bentuk dukungan moral, material, dan doa yang senantiasa mengiringi langkah penulis. Penulis juga menyampaikan apresiasi yang tulus kepada seluruh teman dan sahabat yang telah memberikan semangat, bantuan, serta kebersamaan yang sangat berarti dalam perjalanan akademik ini. Tidak lupa, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada jajaran manajemen dan seluruh karyawan PT Mustika Tembakau Indonesia yang telah memberikan izin, kemudahan akses data, serta dukungan selama proses penelitian berlangsung. Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki keterbatasan. Namun, besar harapan penulis agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, menjadi referensi tambahan, dan memperluas wawasan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

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] Suchatiningsih 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



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]



doi.org | Role of Education, Job Analysis, and Employee Tenure on Employee Performance for Filling Structural Positions
<https://doi.org/10.21070/ups.8894>

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



archive.umsida.ac.id | The Influence of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo : Pengaruh Lingkun...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8244/59176>

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,”



doi.org | Dampak Teknologi, Inovasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Negeri Padang
<https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1.1731>

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. SYAHRIAN,

"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]



archive.umsida.ac.id

<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30958/34909>

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



doi.org | Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening ...

<https://doi.org/10.17977/um066v3i52023p215-232>

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



doi.org | Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah K...

<https://doi.org/10.52643/jam.v14i3.3996>

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. Ganesha 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 inovation 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



archive.umsida.ac.id | The Influence of Work Environment, Work Load and Work Experience On Employee Performance At CV Tri Eka Abadi Sidoarjo : Pengaruh Lingkun...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8244/59176>

Beban Kerja dan Work
Experience Terhadap Kinerja Karyawan CV Tri Eka Abadi

Sidoarjo,”



vol. 8, no. 3, pp. 519-541,
2025.

vol. 2013, no. 2, p. 283, 1386.”, بطرد نوناق Latar Belakang

” , [39] ا . انيس

[40] H. Ernanto and S. Hermawan, “Table Of Content Article information

Rechtsidee,” Indones. J. Law Econ. Rev., vol. 14, pp. 6-14, 2022.



[41]



doi.org | Influence of Talent Management, HR Planning, and Career Development on Employee Performance
<https://doi.org/10.21070/lups.3987>

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]



tekmapro.upnjatim.ac.id
<https://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro/article/download/436/116/1060>

F. Fathiyah, Z. Andriani, and F. Fitriaty,
“Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional dan Motivasi

i
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/jjubj.v22i3.3057.