

## **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung**

**Sulistia ningrum<sup>1</sup>, Alfi Amalia.M.E.I<sup>2</sup>**

Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sulistianingrum87@gmail.com<sup>1</sup>, Alfiamalia@umsu.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of work experience on work discipline at the Sharia Bank PT. BPRS Puduarta Insani Tembung, both partially and simultaneously. This research approach is associative. The population is all employees and the sample is 19 employees. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Partially, the work experience variable has a significant effect on work discipline at the Sharia Bank PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Simultaneously, the work experience variable has a significant effect on work discipline at Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.*

**Keywords:** Work experience, work discipline, employee performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Bank Syariah PT.BPRS Puduarta Insani Tembung baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasinya adalah seluruh pegawai dan sampelnya sebanyak 19 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 29.00. Secara parsial bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Secara simultan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung.

**Kata kunci:** Pengalaman kerja, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Secara umum, setiap perusahaan diharapkan dapat bersaing dengan pesaingnya dan berupaya untuk unggul demi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang komen merupakan kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan, yang merupakan aspek kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tanpa adanya kehadiran manusia dalam sebuah perusahaan, operasional sebuah perusahaan tidak dapat berjalan lancar karena sumber daya manusia akan menjadi pendorong utama dalam berbagai kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia perlu diolah dan perlunya manajemen untuk memastikan keberadaan sumber daya manusia yang kompeten. Disiplin dalam bekerja merupakan indikator penting dalam menilai tingkat kompetensi sumber daya manusia, dimana semakin baiknya kinerja sebuah perusahaan, tergantung semakin baiknya disiplin dalam bekerja sumber daya manusianya.

Sebuah kepatuhan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mendorong anggota tim dalam memenuhi tuntutan pekerjaan maka perlu adanya kedisiplinan. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan gambaran rasa pertanggung jawaban manusia atas kewajibannya (Nasution & Chandra, 2021). Disiplin merupakan bertindak keikhlasan dan rasa rela seseorang dalam rasa taat dan patuh terhadap berbagai norma yang berlaku di lingkungannya (Lesmana *et al.*, 2019).

Kedisiplinan bekerja merupakan gambaran atas sikap menghormati, mengapresiasi, patuh, dan ketaatan terhadap peraturan, baik secara tulisan maupun lisan, serta bersedia melaksanakan tanggung jawabnya dengan menerima sanksi jika melakukan pelanggaran tugas dan wewenang yang telah diberikan (Silitonga & Chandra, 2021).

Pengalaman dalam bekerja mencerminkan tingkat keterampilan dan keahlian seseorang yang dapat diukur sepanjang hidupnya (Sabirin & Ilham, 2020). Proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan dalam metode pekerjaan merupakan faktor kunci yang memengaruhi pertumbuhan suatu usaha (Tupti *et al.*, 2022).

Di Indonesia, lembaga perbankan terdiri atas dua kategori, yaitu Bank Konvensional dan Bank Syariah. Bank Syariah merupakan sebuah lembaga keuangan yang fokus pada pemberian pembiayaan dan layanan lainnya dalam aliran pembayaran dan sirkulasi uang, dengan operasionalnya disesuaikan dengan prinsip syariah Islam. Sebagai contoh, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah memberikan pelayanan berupa simpanan dalam bentuk deposito berjangka, penyimpanan uang atau tabungan dan sejenisnya, serta menyalurkannya sebagai kegiatan usaha di BPRS.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan, terlibat dua jenis variabel, yaitu Pengalaman dalam Bekerja (X1) sebagai variabel independen dan Disiplin dalam bekerja (Y) sebagai variabel dependen. Metode yang diterapkan adalah metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi *et al.*, 2015). Pendekatan kuantitatif dan analisis jalur menjadi dasar dalam penyelidikan ini.

Populasi dapat diartikan sebagai sebuah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek dengan tingkat kualitas dan ciri khusus tertentu yang telah ditetapkan untuk studi dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi mencakup

seluruh pegawai Bank Syariah PT.BPRS Puduarta Insani Tembung, dengan 19 pegawai dari bank tersebut diambil sebagai sampel. Dalam pengambilan sampel digunakan metode alsidental sampling, yaitu secara kebetulan sampel akan ditentukan, sehingga secara kebetulan saat bertemu dengan peneliti dimanapu dan kapan pun akan dijadikan sampel.

Dalam pengumpulan dan analisis data, penelitian ini menggunakan beberapa metode, termasuk:

1. Angket: Digunakan untuk mengumpulkan data dari responden.
2. Wawancara: Menjadi alat dalam mengumpulkan (*collecting*) data dari responden.
3. Observasi: Digunakan untuk melakukan mengumpulkan data dari responden.

Teknik kuantitatif akan digunakan dalam proses analisis data, yang mencakup pengujian dan analisis data melalui perhitungan angka-angka. Sesuai dengan Sugiyono (2018), teknik analisis data kuantitatif mengandalkan metode statistik. Hasil pengujian dinilai dengan mengaplikasikan, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Pengujian Hipotesis, Koefisien Determinasi, Uji Parsial (uji t), Uji Simultan (Uji F), dan Regresi Linear Berganda. Seluruh proses dalam melakukan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 29.00.

### Definisi Operasional

**Tabel 1. Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Disiplin dalam bekerja (Y)	Disiplin dalam bekerja dapat diartikan sebagai sikap rasa siap dan bersedia seseorang untuk patuh serta menaati semua berbagai norma peraturan yang berlaku di sekitar lingkungan (Lesmana <i>et al.</i> , 2019). Hasibuan (2006) juga menyatakan bahwa kedisiplinan melibatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi segala peraturan dalam perusahaan dan berbagai norma yang berlaku. Disiplin juga mencakup	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dan tujuan</li> <li>2. Kesejahteraan</li> <li>3. Keadilan dan ketegasan</li> <li>4. Sanksi hukuman</li> <li>5. Sifat teladan pimpinan.</li> <li>6. Hubungan kemanusiaan.</li> </ol>

		dimensi kesehatan fisik dan mental yang mencerminkan kesiapan untuk menaati segala ketentuan, peraturan, dan berbagai norma di sekitar.	
2	Pengalaman dalam bekerja (X)	Pengalaman dapat disimpulkan sebagai sebuah pengetahuan atau keahlian yang dikenal dan mahir dilakukan oleh seorang pegawai akibat tindakan atau pengalaman kerja yang telah dilakukan sebelumnya dalam suatu periode waktu tertentu (Sabirin & Ilham, 2020). Hal ini juga dapat dijelaskan sebagai "pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh melalui tindakan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya untuk jangka waktu tertentu" (Sabirin & Ilham, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu/masa kerja</li> <li>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</li> <li>4. Profesional</li> <li>5. Percaya diri</li> </ol>

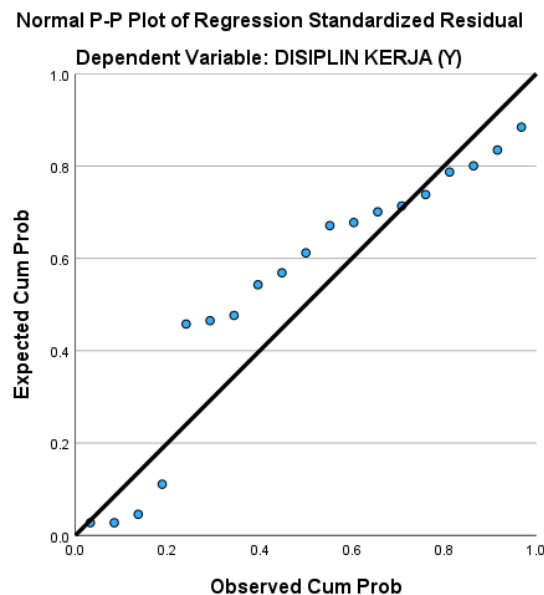
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk menilai apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Pentingnya pengujian normalitas ini terletak pada kemampuannya untuk menentukan sejauh mana data mengikuti distribusi normal, yang dianggap penting karena distribusi data yang terlihat normal dapat dianggap mewakili populasi dengan baik.



**Gambar 1 Uji Normalitas**

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Gambar 1 uji normalitas, beberapa kesimpulan yang dapat diperoleh meliputi:

1. Data points tersebar mengelilingi garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.
2. Fenomena ini menandakan bahwa sisa-sisa (residual) mereka memiliki distribusi normal yang sesuai dengan model regresi.

Oleh karena itu, persyaratan normalitas telah terpenuhi. Dalam konteks ini, gambar 1.1 menunjukkan distribusi normal dari data residual, yang menunjukkan bahwa model regresi telah menyampaikan data dengan baik. Oleh karena itu, syarat normalitas dapat dianggap sebagai terpenuhi.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Dalam konteks model regresi, uji multikolinearitas mencerminkan adanya hubungan yang linear kuat atau mendekati kesempurnaan diantara variabel independen (Purnomo, 2017). Untuk menunjukkan ketiadaan gejala multikolinearitas, nilai Tolerance harus lebih besar atau setidaknya sama dengan 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) harus berada di bawah 10. Tabel 2 menunjukkan hasil dari nilai VIF dan Tolerance yang dihasilkan dari *output* SPSS.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.322	3.687		5.241	<0.001		
	PENGALAMAN KERJA (X)	0.528	0.104	0.778	5.098	<0.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

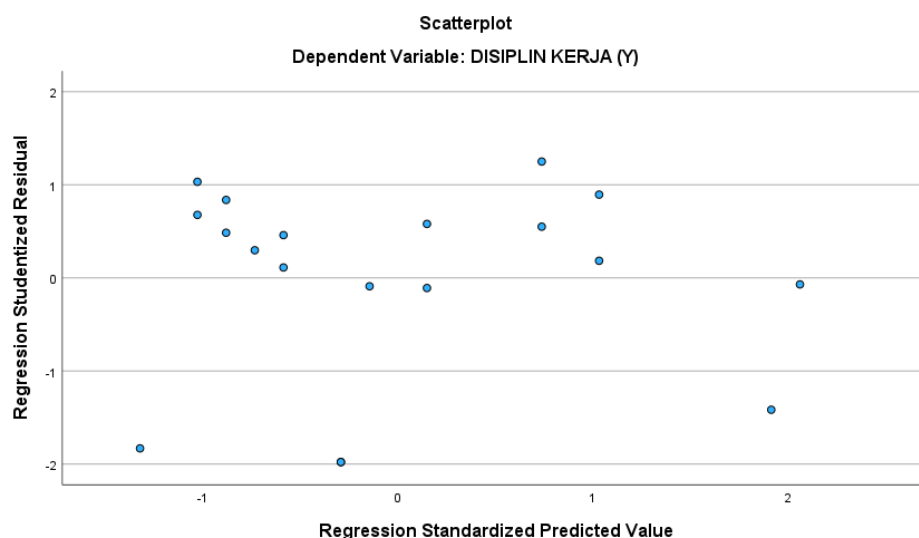
Dari data yang tertera pada Tabel 2 dapat disarikan bahwa:

1. Setiap variabel independen menunjukkan nilai toleransi yang lebih besar atau setidaknya sama dengan 0,10, menandakan ketiadaan korelasi di antara variabel independen.
2. Hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen berada di bawah atau setidaknya sama dengan 10, mengindikasikan ketiadaan tanda-tanda multikolinearitas.

Dari kedua poin tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini tetap mempertahankan kevaliditasannya dan tidak terdampak oleh adanya gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas diuji untuk menilai adanya ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan dalam model regresi (Juliandi, 2015). Fenomena ketidaksamaan varian ini disebut sebagai heteroskedastisitas. Output dari perangkat lunak SPSS menunjukkan bahwa diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 2. untuk mengevaluasi keberadaan heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Melalui gambaran yang diberikan pada Gambar 2, terlihat bahwa berbagai titik pada *scatterplot* bertebaran tidak menentu atau acak, baik yang berada di atas maupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y, tanpa menunjukkan pola atau bentuk khusus. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi yang diterapkan.

### Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk menyelidiki efek variabel bebas (independen) pada variabel terikat (dependen). Dalam kerangka penelitian ini, penerapan model regresi linear berganda bertujuan untuk mengeksplorasi dampak Pengalaman dalam bekerja terhadap Disiplin dalam bekerja di Bank Syariah PT.BPRS Puduarta Insani Tembung.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

Keterangan : Y = Disiplin dalam bekerja  
a = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Pengalaman dalam bekerja  
 $\varepsilon$  = *Standard Error*

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil *output* SPSS.

**Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.322	3.687		5.241	<0.001		
	PENGALAMAN KERJA (X)	0.528	0.104	0.778	5.098	<0.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y)

### Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Dengan menggunakan informasi yang terdapat pada tabel di atas, kita dapat menentukan persamaan regresi dengan memperhatikan kolom B yang merupakan koefisien regresi untuk setiap variabel. Oleh karena itu, persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 19.322 + 0.528 + \varepsilon$$

Penjelasan terkait hasil dari persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut:



- Konstanta, contohnya 19.322, mencerminkan kondisi Pengalaman dalam bekerja yang tetap, di mana tidak terjadi perubahan atau setara dengan nol. Sebagai hasilnya, Disiplin dalam bekerja memiliki nilai sebesar 19.322.
- Koefisien, sebagai contoh 0.528, menunjukkan arah positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam Pengalaman dalam bekerja akan diikuti oleh peningkatan Disiplin dalam bekerja sebanyak 0.528, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilaksanakan untuk menilai dampak variabel independen, seperti pengalaman dalam bekerja, terhadap variabel dependen, yakni disiplin dalam bekerja. Terdapat beberapa kriteria dalam menerima atau menolak hipotesis, misalnya, Jika  $Sig > 0,05$ , menunjukkan ketidakadaan dampak signifikan antara variabel bebas dan terikat. Sebaliknya, jika  $Sig < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak, menunjukkan adanya dampak signifikan antara variabel bebas dan terikat. Dalam konteks nilai t hitung ( $t_{hitung}$ ), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak, menunjukkan dampak signifikan antara variabel bebas dan terikat. Namun, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima, menunjukkan ketidakadaan dampak signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.322	3.687		5.241	<0.001		
	PENGALAMAN KERJA (X)	0.528	0.104	0.778	5.098	<0.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

#### a. Dampak Pengalaman dalam bekerja Terhadap Disiplin dalam bekerja

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi apakah pengalaman dalam bekerja secara individual (parsial) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin dalam bekerja. Hasil uji t dari analisis data menggunakan SPSS Versi 29 dapat diuraikan sebagai berikut:

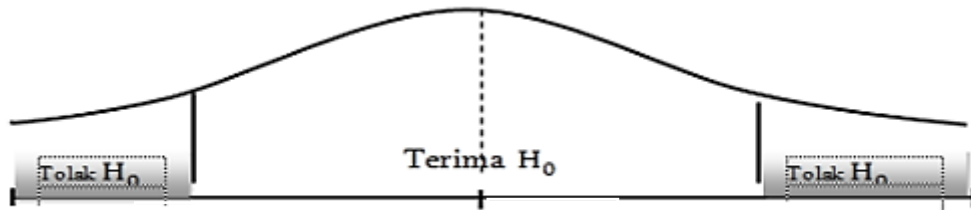
Nilai  $t_{hitung} = 5.098$

Nilai  $t_{tabel} = 2.110$

Kriteria untuk mengambil keputusan:

- $H_0$  diterima jika  $-2.110 < t_{hitung} < 2.110$ , pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 17.
- $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > 2.110$  atau  $-t_{hitung} < -2.110$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 17$ .





**Gambar 3. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Pengalaman dalam bekerja)**

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian secara individual terhadap dampak pengalaman dalam bekerja pada disiplin dalam bekerja, dapat disarikan bahwa:

1. Nilai uji t untuk variabel pengalaman dalam bekerja adalah 5.098.
2. Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , nilai yang ditemukan dalam tabel adalah sebesar 2.110.
3. Variabel pengalaman dalam bekerja menunjukkan nilai uji t yang melebihi nilai tabel ( $5.098 > 2.110$ ), dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05.

Oleh karena itu, dapat diungkapkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulan ini menandakan bahwa secara individu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman dalam bekerja dan disiplin dalam bekerja.

## 2. Uji F (Simultan)

Dalam proses pengujian ini, metode uji dilakukan sebagai berikut:

1. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dengan  $r_s = 0$ , menyatakan bahwa tidak ada dampak antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).
2. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dengan  $r_s \neq 0$ , menyatakan bahwa terdapat dampak antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Dalam pengambilan sebuah keputusan selama dilakukan pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $f_{hitung}$  lebih kecil ( $<$ ) daripada  $f_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, menunjukkan bahwa dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tidak signifikan.
2. Sebaliknya, jika nilai  $f_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) daripada  $f_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, mengindikasikan bahwa variabel independen (X) berdampak secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dengan merujuk pada hasil *output software* SPSS, data uji F dapat ditemukan pada Tabel 1.4 sebagaimana tertera.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.636	1	231.636	25.988	<0.001 <sup>b</sup>
	Residual	151.522	17	8.913		
	Total	383.158	18			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X)

Uji ANOVA atau uji F digunakan untuk menghasilkan nilai  $f_{hitung}$  (25.988), yang melebihi nilai  $f_{tabel}$  (4.41) pada tingkat signifikansi 0.001. Dengan probabilitas signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0.05, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, terdapat pengaruh yang signifikan dari pengalaman dalam bekerja terhadap disiplin dalam bekerja.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi dasarnya mengukur sejauh mana variasi dari variabel dependen yang dapat dijabarkan oleh model regresi. Salah satu metode untuk menilai kecocokan model regresi linear adalah dengan mengevaluasi kontribusi variabel independen (X) dalam memprediksi nilai Y. Informasi mengenai uji koefisien determinasi dapat ditemukan dalam Tabel 6 pada hasil *output* SPSS.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.778 <sup>a</sup>	0.605	0.581	2.985	1.461

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X)

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 6, terlihat bahwa nilai  $R=0,778$  mengindikasikan hubungan antara variabel, dan  $R\text{ Square} = 0,605$ . Angka ini menunjukkan bahwa 60,5% dari variasi dalam variabel dependen (disiplin dalam bekerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (pengalaman dalam bekerja). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman dalam bekerja memberikan dampak sebesar 60,5% terhadap disiplin dalam bekerja, sementara 39,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel independen dalam konteks model penelitian ini.

## Pembahasan

Penelitian ini menyajikan temuan mengenai dampak pengalaman dalam bekerja terhadap disiplin dalam bekerja, sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan. Berikut adalah penjelasan rinci mengenai setiap variabel.

### Dampak Pengalaman dalam bekerja Terhadap Disiplin dalam bekerja

Analisis variabel pengalaman dalam bekerja (X1) terhadap disiplin dalam bekerja (Y) menghasilkan beberapa kesimpulan berikut:

1. Hasil penelitian menyajikan temuan bahwa variabel pengalaman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin dalam bekerja, dengan t-score mencapai 5.098, melebihi nilai yang terdapat dalam tabel pada tingkat signifikansi 2.110.
2. Statistik uji F menunjukkan angka sebesar 5.098 dengan tingkat signifikansi  $0.001 > 0.05$ , menandakan terjadinya penolakan terhadap ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ).
3. Representasi nilai t-score (t) sebesar 2.110 menggambarkan bahwa keterkaitan antara pengalaman dalam bekerja dan disiplin dalam bekerja memiliki dampak positif yang signifikan.

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini menegaskan adanya pengaruh positif yang signifikan antara pengalaman dalam bekerja dan disiplin dalam bekerja dalam konteks realitas waktu.

### Dampak Pengalaman dalam bekerja Terhadap Disiplin dalam bekerja

Dari hasil analisis Anova dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, ditemukan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25.988, melebihi nilai  $F_{tabel}$  (4.41) pada tingkat signifikansi 0.001. Hipotesis nol ( $H_0$ ) diabaikan dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, memperlihatkan bahwa adanya dampak signifikan secara keseluruhan antara pengalaman dalam bekerja dan disiplin dalam bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengalaman dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan secara individu terhadap tingkat disiplin dalam bekerja di Bank Syariah PT. BPRS Puduarta Insani Tembung. Secara bersamaan, variabel pengalaman dalam bekerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin dalam bekerja di lembaga tersebut.

### Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan sebelumnya, beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Manajemen perusahaan disarankan untuk menambah perhatian terhadap aspek disiplin dalam bekerja para pegawai, mengingat disiplin dalam bekerja

memiliki banyak dampak yang positif yang akan berdampak signifikan terhadap kinerja mereka.

2. Pihak perusahaan disarankan untuk memperhatikan dan mengelola pengalaman dalam bekerja pegawai dengan lebih baik, mengingat bahwa pengalaman dalam bekerja juga berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi para peneliti selanjut, disarankan untuk menambah atau mengganti variabel yang dapat memengaruhi disiplin dalam bekerja namun tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kinerja pegawai, tingkat kesadaran, atau pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, C., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin dalam bekerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara. *Jurnal UMSU*. 1(1). 1-18.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin dalam bekerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Dan Manajemen & Akuntansi*. 1(1). 665-669.
- Mahardika, R. D., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin dalam bekerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. *Jurnal UMSU*. 1(1). 1-14.
- Nasution, M. A. N., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh Disiplin dalam bekerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Regional VI BKN Medan. *Jurnal UMSU*, 1(1), 1-17.
- Sabirin., & Ilham. (2020). Disiplin dalam bekerja, Pengalaman dalam bekerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 21(2). 123-135.
- Silitonga, M. C. O., & Chandra, D. S. (2022). Pengaruh Disiplin dalam bekerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 1(3). 309-322.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. In *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences* injects 1(1), 120-134.