

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENJUALAN JASA TRANSPORT PADA PT. WISESA JAYA SANTOSA

Ni Komang Dharmi Yudhi Utami¹

¹Universitas Triatma Mulya, Jl. Kubu, Badung, Bali, Indonesia
Email: yudhi.utami@triatmamulya.ac.id

Article History

Received: 15-12-2025

Revision: 08-01-2026

Accepted: 13-01-2026

Published: 19-01-2026

Abstract. This study aims to analyse the effect of work experience and work discipline on the performance of employees at PT. Wisesa Jaya Santosa, both simultaneously and partially, as well as to identify the most dominant variables affecting employee performance. This study uses a quantitative approach with saturated sampling techniques on 51 employees. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews, then analysed using multiple linear regression with the help of SPSS for Windows. The results showed that work experience and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance with a contribution of 55.4%, while 44.6% was influenced by other variables outside the study. Partially, work experience does not significantly affect employee performance, while work discipline has a significant effect and is the most dominant variable with a contribution of 46.9%. These findings indicate that improvements in employee performance are more influenced by work discipline than work experience.

Keywords: Work Experience, Work Discipline, Sales Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wisesa Jaya Santosa, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 51 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55,4%, sedangkan 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Secara parsial, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja berpengaruh signifikan dan menjadi variabel yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 46,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh aspek disiplin kerja dibandingkan pengalaman kerja.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Penjualan

How to Cite: Utami, N. K. D. Y. (2026). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penjualan Jasa Transport pada PT. Wisesa Jaya Santosa. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (1), 753-760. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i1.4806>

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya jumlah wisatawan dan aktivitas bisnis di Pulau Bali, kebutuhan akan layanan transportasi yang profesional, tepat waktu, dan berkualitas menjadi semakin penting. Perusahaan jasa transportasi dituntut tidak hanya menyediakan armada yang memadai, tetapi juga didukung oleh kinerja penjualan jasa yang optimal agar mampu bersaing

dan mempertahankan kepercayaan pelanggan. Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia memegang peran strategis karena karyawan menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan dan menjual jasa transportasi kepada konsumen.

PT. Wisesa Jaya Santosa merupakan perusahaan jasa transportasi yang beroperasi di Bali sejak tahun 2017 dan dikenal dengan nama WIJAS Trans Bali. Perusahaan ini melayani berbagai kebutuhan transportasi, khususnya penjemputan bandara dan perjalanan wisata, dengan dukungan armada yang beragam dan pengemudi berpengalaman. Hingga saat ini, PT. Wisesa Jaya Santosa memiliki 51 karyawan dengan latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari SMA hingga S2. Perbedaan latar belakang tersebut berimplikasi pada variasi pengalaman kerja dan sikap disiplin karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja penjualan jasa transportasi perusahaan.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya karyawan yang baru lulus dari perguruan tinggi dan langsung ditempatkan pada posisi kerja tertentu, meskipun belum memiliki pengalaman kerja yang memadai. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan praktis, ketepatan waktu, dan pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, permasalahan disiplin kerja juga masih terlihat, seperti keterlambatan hadir, penundaan penyelesaian tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Ketidaksiplinan tersebut dapat mengurangi jam kerja efektif dan berdampak pada penurunan kinerja penjualan jasa, yang pada akhirnya mengganggu operasional perusahaan secara keseluruhan.

Secara teoretis, pengalaman kerja dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja karena berkaitan dengan penguasaan tugas, keterampilan, dan kemampuan menghadapi masalah kerja. Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa, karena karyawan yang berpengalaman cenderung lebih cepat beradaptasi dan mampu memberikan layanan yang lebih baik. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Pratama dan Lestari (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak diimbangi dengan disiplin dan motivasi kerja yang baik.

Disiplin kerja juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja, khususnya dalam sektor jasa transportasi yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur. Penelitian oleh Wibowo dan Handayani (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan jasa transportasi darat. Temuan serupa dikemukakan oleh Rahman dan Putri (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel dominan dalam meningkatkan kinerja penjualan jasa dibandingkan faktor

individu lainnya. Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar masih berfokus pada sektor manufaktur atau jasa secara umum. Penelitian yang secara khusus menelaah kinerja penjualan jasa transportasi, terutama pada perusahaan transportasi lokal di Bali, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dalam konteks objek dan fokus kajian, yaitu menguji pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja penjualan jasa transportasi pada PT. Wisesa Jaya Santosa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja penjualan jasa transportasi, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja penjualan pada PT. Wisesa Jaya Santosa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial, pada PT. Wisesa Jaya Santosa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wisesa Jaya Santosa yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh karyawan untuk dilibatkan sebagai responden.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert, dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Selain kuesioner, pengumpulan data juga didukung oleh observasi dan wawancara untuk memperoleh gambaran umum kondisi perusahaan dan perilaku kerja karyawan. Variabel pengalaman kerja diukur melalui indikator lama bekerja, penguasaan tugas, dan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Variabel disiplin kerja diukur berdasarkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for Windows*. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan

menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen penelitian memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel $\geq 0,60$. Hal ini menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas berdasarkan grafik Normal *P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji heterokedastisitas melalui grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak mendekati angka 5. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,803 yang lebih besar dari F tabel (1,68) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisesa Jaya Santosa.

Hasil Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,979 yang lebih kecil dari t tabel 1,686. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisesa Jaya Santosa.

Sebaliknya, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,795 yang lebih besar dari t tabel 1,686. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisesa Jaya Santosa.

Uji Variabel Dominan

Variabel dominan ditentukan berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) yang paling besar. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai r^2 sebesar 0,469 atau 46,9%, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wisesa Jaya Santosa.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penjualan pada PT. Wisesa Jaya Santosa. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja penjualan karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara kemampuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja dan sikap kerja yang tercermin dalam tingkat kedisiplinan. Dengan kata lain, pencapaian kinerja penjualan yang optimal memerlukan keseimbangan antara kompetensi teknis dan kepatuhan terhadap aturan serta tanggung jawab kerja.

Secara konseptual, pengalaman kerja memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan praktis bagi karyawan dalam memahami karakteristik pekerjaan, menghadapi pelanggan, serta menyelesaikan masalah operasional. Sementara itu, disiplin kerja berperan dalam mengatur bagaimana keterampilan tersebut diterapkan secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari dan Nugroho (2019) yang menyatakan bahwa kombinasi pengalaman kerja dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja penjualan karena karyawan tidak hanya mampu bekerja secara efektif, tetapi juga konsisten dalam menjalankan tugasnya. Namun, hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penjualan pada PT. Wisesa Jaya Santosa. Meskipun demikian, arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa pengalaman kerja tetap memiliki kontribusi terhadap kinerja, meskipun belum cukup kuat secara statistik. Temuan ini dapat dijelaskan oleh kondisi perusahaan yang memiliki standar operasional kerja yang relatif seragam, sehingga karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih rendah masih dapat mencapai kinerja yang relatif setara melalui pelatihan internal dan pembagian tugas yang jelas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Lestari (2020)

yang menemukan bahwa pengalaman kerja tidak selalu menjadi penentu utama kinerja apabila organisasi telah memiliki sistem kerja yang terstruktur.

Di sisi lain, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penjualan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor kunci dalam menunjang pencapaian target penjualan. Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, sehingga proses operasional perusahaan berjalan lebih efektif. Hasil ini konsisten dengan penelitian Hasibuan (2017) dan Rofiq dan Wibowo (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam bidang penjualan dan layanan jasa.

Disiplin kerja juga mencerminkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme karyawan dalam menjalankan perannya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi lebih mampu mengelola waktu, menjaga kualitas pelayanan, dan mempertahankan kepercayaan pelanggan. Hal ini menjadi sangat penting dalam industri jasa transportasi, di mana ketepatan waktu, sikap pelayanan, dan kepatuhan terhadap prosedur sangat menentukan kepuasan pelanggan. Penelitian oleh Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan kinerja dalam organisasi jasa.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun pengalaman kerja memiliki peran pendukung, disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja penjualan pada PT. Wisesa Jaya Santosa. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar pada pembinaan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, serta penciptaan budaya kerja yang profesional. Dengan mengintegrasikan pengalaman kerja dan disiplin kerja secara seimbang, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja penjualan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

- Variabel Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Penjualan (Y) pada PT. Wisesa Jaya Santosa dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,803 > 3,24$).
- Variabel Pengalaman Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Penjualan (Y) pada PT. Wisesa Jaya Santosa dengan membandingkan nilai T_{hitung} ($0,979$) $< T_{tabel}$ ($1,68$). Dan Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan

secara parsial terhadap Kinerja Penjualan (Y) pada PT. Wisesa Jaya Santosa dengan membandingkan nilai Thitung (5,795) > Ttabel (1,68).

- Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja penjualan (Y) pada PT. Wisesa Jaya Santosa dengan nilai r^2 yang paling besar yaitu 0,469 atau sebesar 46,9%.

REKOMENDASI

- PT. Wisesa Jaya Santosa sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh secara simultan atau bersama – sama terhadap kinerja penjualan.
- Dalam meningkatkan pengalaman kerja karyawan, PT. Wisesa Jaya Santosa harus selalu memperhatikan aspek keterampilan pada karyawan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, dengan memberikan pelatihan (training) penuh terhadap karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan maupun mengoperasikan peralatan kantor. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan kinerja penjualan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- PT. Wisesa Jaya Santosa sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan lagi disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan dalam memengaruhi kinerja penjualan, diantaranya yaitu kehadiran tepat waktu, bekerja pada waktu telah ditetapkan, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, sehingga dengan hal tersebut kinerja karyawan akan terus meningkat

REFERENSI

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Pratama, R., & Lestari, S. (2022). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 145–156.
- Rahman, A., & Putri, D. A. (2023). Disiplin kerja sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja penjualan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 67–78.
- Sari, N., & Nugroho, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 23–31.
- Wibowo, T., & Handayani, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan jasa transportasi darat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 201–210.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, A., & Lestari, D. (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan sistem kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 112–121.
- Rofiq, A., & Wibowo, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 45–54.