

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA 1
TEBING TINGGI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH KABUPATEN BATU BARA**



SKRIPSI

OLEH:

NABILLA WULAN

20110092

RENI DWI AFRISKA

20110164

MANAJEMEN

**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELSAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BATU BARA.

Nabilla Wulan

Reni Dwi Afriska

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

nabillawulan485@gmail.com

reni91631@gmail.com

Dosen Pembimbing-I :

Rakhmawati Purba, S.E, M.Si

Dosen Pembimbing-II :

Dr. Hj. Imelda Mardayanti, S.H, M.Kn

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan *SPSS 25.00 for windows*. Data yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 42 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonearitas, uji heteroskedasitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji T dan uji F. Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap minat Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja

ABSTRACT

The Influence Of Work Discipline, Organizational Commitment, And Work Experience On Employee Performance In Regional Agencies And Assets Of Batu Bara Regency

Nabilla Wulan

Reni Dwi Afriska

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

nabillawulan485@gmail.com

reni91631@gmail.com

Supervisor-I :

Rakhmawati Purba, S.E, M.Si

Supervisor-II :

Dr. Hj. Imelda Mardayanti, S.H, M.Kn

This research aims to determine the influence of work discipline, organizational commitment and work experience on employee performance in regional agencies and assets of Batu Bara regency. The research method used is a quantitative method using SPSS 25.00 for Windows. Data collected from the results of distributing questionnaires to 42 respondents. The analytical method used in this research uses instrument tests, namely validity and reliability tests. Classic assumption tests are normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R²), hypothesis tests namely T test and F test. The results of SPSS in this research are that the Work Discipline variable has no effect on Employee Performance, The Organizational Commitment variable has an effect on Employee Performance, the Work Experience variable has no effect on Employee Performance, and Work Discipline, Organizational Commitment and Work Experience have a simultaneous effect on Employee Performance interest.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Work Experience, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia bagian yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan suatu usaha. Sumber daya manusia yang baik mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, sumber daya manusia senantiasa harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan globalisasi (Handoko, 2019).

Sumber daya manusia bergerak bagi perusahaan karena memiliki kemampuan menganalisa masalah-masalah manajemen. Baik tidaknya kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan dapat diperhatikan dari kinerja setiap pegawainya, jika kinerja pegawainya baik maka kinerja perusahaan tersebut juga akan membaik. Kinerja pegawai merupakan satu diantara faktor yang menentukan keberhasilan sebuah entitas oleh karena itu kinerja pegawai dianggap penting. Kinerja merupakan arti dari kata "*performance*", yang maknanya hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara menyeluruh yang mana hasil kerja itu harus ada bukti konkrit dan terukur (Supriyanto, 2018).

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir dan bertindak terampil dalam menghadapi suatu permasalahan. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja karyawan pada perusahaan agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada perusahaan tersebut lebih lama.

Hasibuan, (2019) menuturkan bahwasanya kinerja pegawai ialah pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas yang ditujukan pada tiap-tiap pegawai yang didasarkan pada pengalaman, keterampilan, dan kedisiplinan. Meningkatnya kinerja perorangan, maka hal tersebut memungkinkan juga akan meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan dikarenakan kedua hal tersebut mempunyai hubungan yang erat.

Kinerja pegawai akan mempengaruhi tujuan pada suatu instansi tertentu. Kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan dan harapan yang kurang baik dapat mempengaruhi tujuan pada suatu instansi tertentu. Kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan dan harapan yang kurang baik dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja yang baik merupakan kerja yang optimal, yaitu kerja sesuai standar organisasi, dengan kerja yang baik setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan serta bagi pegawai yang memiliki tingkat kerja yang baik dapat memberikan kontribusi dalam menjalankan aktivitas instansi yang manfaatnya mampu tercapainya tujuan instansi yang telah direncanakan.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki unsur pelaksana urusan pemerintahan yang bergerak dibidang pengelolaan keuangan dan asset daerah, dipimpin oleh seorang kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati daerah Batu Bara. Badan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas membantu dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang keuangan dan

asset daerah beserta tugas pembantuan dari masing-masing bidang. Instansi ini berlokasi di Jln. Lintas Sumatera KM 110 Desa Pematang Panjang Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara.

Pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara memiliki capaian target kinerja yang harus dipenuhi, untuk memenuhi target kinerja tersebut maka pegawai harus mengikuti pelatihan kemudian mengaplikasikannya kedalam dunia kerja. Namun hal itu juga tergantung dari pribadi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Di dalam Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara memiliki tunjangan prestasi kerja jika target kinerjanya sudah tercapai. Namun juga terdapat hukuman bagi pegawai yang tidak patuh terhadap peraturan.



Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dan Klasifikasi Jabatan Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara

NO	NAMA / NIP	PANGKAT	JABATAN
1	RJALI, S.Pd NIP. 19790604 200604 1 016	PEMBINA Tk.I (IV/ b)	KEPALA BADAN
2	SAIPUDIN SEFA, S.EI, M.M NIP. 19850823 201001 1 018	PENATA TK. I (III/ d)	SEKRETARIS
3	HAPPY NEW YEAR BONITA, S.E, M.M NIP. 19840101 200804 2002	PEMBINA (IV/a)	KABID AKUNTANSI DAN PELAPORAN
4	ZAINUL ARIF, S.EI, M.M NIP. 19851230 201001 1 028	PENATA TK. I (III/ d)	KABID PERBENDAHARAAN DAN KAS DAERAH
5	ERWINSYAH PUTRA DAULAY, S.STPI, M.M NIP. 19880704 201403 1 002	PENATA (III/ c)	KABID ANGGARAN
6	NEUPAL BOSSTER MARPAUNG, S.E NIP. 19810430 200903 1 001	PENATA TK. I (III/ d)	KABID ASET
7	BINTI CHOIRUL MUJAMANA, SE, M.Si NIP. 19790710 2010012022	PENATA (III/ c)	KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
8	MUHAMMAD KHAIRI MIZWAR S, S.PI NIP. 19911221 201403 1 001	PENATA MUDA TK. I (III/ b)	KETUA TIM SUBSTANSI PROGRAM
9	MISPRANOTO, S.M NIP. 19880121 201001 1 002	PENATA MUDA (III/ a)	KETUA TIM SUBSTANSI KEUANGAN
10	WILLY GITA ARJUNA, Amd NIP. 19870620 201001 1 014	PENATA (III/ c)	KASUBBID AKUNTANSI
11	DHARMAWAN PUTRA, S.E NIP. 19860424 201101 1 022	PENATA (III/ c)	KASUBBID PELAPORAN
12	NURYANTI, S.E, M.M NIP. 19820227 201101 2 008	PENATA (III/ c)	KASUBBID PENGELOLAAN BELANJA
13	DEDI AHMAD FAUZI, S.E NIP. 19841110 201001 1 022	PENATA (III/ c)	KASUBBID PERBENDAHARAAN
14	EVI RAFDA ARYANI, SE, M.M NIP.19770929 201001 2 014	PENATA Tk. I (III/ d)	KETUA TIM SUBSTANSI PENGELOLAAN KAS
15	SONGGY MEINER SIAHAAN, S.T NIP. 19860530 201001 1 018	PENATA (III/ c)	KASUBBID ANGGARAN I
16	IDARLIANI NIP. 19720404 199402 2 002	PENATA Tk. I (III/ d)	KASUBBID ANGGARAN II
17	YESSI AMELIA AGUSTINA SIREGAR, S.E, M.M NIP. 19860807 201101 2 022	PENATA (III/ c)	KASUBBID PENGAMANAN DAN PENGHAPUSAN
18	YOPIE ASRIANSYAH, S.E NIP. 19840805 201406 1 001	PENATA MUDA (III/ b)	KASUBBID PENATAUSAHAAN ASET
19	FAUZI ANDAYU, Amd NIP. 19871116 201001 1 008	PENATA MUDA TK. I (III/ b)	KETUA TIM SUBSTANSI PEMANFAATAN POTENSI ASET DAERAH
20	NUR INTEN PRATWI, S.P NIP. 19940220 201403 2 002	PENATA MUDA TK. I (III/ b)	PENYUSUN RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN PADA KASUBBID ANGGARAN I
21	ANGIFTA ANDYANI, S.M NIP. 19910122 201001 2 001	PENATA MUDA (III/ a)	ANALIS PERENCANAAN EVALUASI DAN PELAPORAN PADA KASUBBAG PROGRAM
22	MUTIA MARDIAH, S.M NIP.19820707 201406 2 004	PENATA MUDA (III/ a)	PEMERIKSA TRANSAKSI KEUANGAN PADA KASUBBID PENGELOLAAN BELANJA
23	NINA GUSTINA RAHAYU NST, S.Ak NIP. 19950813 201403 2 001	PENATA MUDA (III/ a)	ANALIS APLIKASI DAN PENGELOLAAN DATA SISTEM KEUANGAN PADA KASUBBAG KEUANGAN
24	AULIA KESUMA WARDHANA, S.E NIP.19960904 202012 1 004	PENATA MUDA (III/ a)	PENYULUH PENGEMBANGAN ASET
25	YOGI PRASETYA, S.E NIP.19940131 202012 1 007	PENATA MUDA (III/ a)	ANALIS APLIKASI DAN PENGELOLAAN DATA SISTEM KEUANGAN PADA KASUBBAG KEUANGAN
26	ASRI ANNAS, S.E NIP. 19851122 202012 1 003	PENATA MUDA (III/ a)	ANALIS PENGANGGARAN
27	SURYA IRAWAN, S.E NIP.19901006 202012 1 003	PENATA MUDA (III/ a)	ANALIS ASET DAERAH
28	EVI OKTAVIANI BANGUN, S.Tr.Ak NIP. 19961011 202012 2 006	PENATA MUDA (III/ a)	PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN PADA KASUBBID PELAPORAN
29	NORAWATI HARAHAP, S NIP. 198810272020122003	PENATA MUDA (III/ a)	ANALIS APLIKASI DAN PENGELOLAAN DATA SISTEM KEUANGAN
30	EKO PRANATA SITIO, S.E NIP. 19880720 202203 1 002	PENATA MUDA (III/ a)	ANALIS APLIKASI DAN PENGELOLAAN DATA SISTEM KEUANGAN PADA KASUBBAG KEUANGAN
31	GITA ANJANI TAMBA, S.E NIP. 19970721 202203 2 007	PENATA MUDA (III/ a)	ANALIS APLIKASI DAN PENGELOLAAN DATA SISTEM KEUANGAN PADA KASUBBAG KEUANGAN
32	AYU RAHAYU NIP. 19910617 201001 2 001	PENGATUR TK. I (II/ d)	PENGADMINISTRASI SARANA DAN PRASARANA PADA KASUBBID INVENTARISASI
33	RAHMADHANI NIP. 19760912 201001 2 017	PENGATUR (II/ c)	PENGADMINISTRASI KEUANGAN PADA KASUBBID PELAPORAN
34	RIZKI FADILLAH NIP. 19910626 201001 2 002	PENGATUR (II/ c)	PENGADMINISTRASI PENERIMAAN PADA KAUBID PENGELOLAAN KAS
35	DEDEK NOVIANTY SIREGAR NIP. 19900227201403 2 001	PENGATUR (II/ c)	PENGADMINISTRASI KEUANGAN PADA KASUBBAG KEUANGAN
36	RIZKY ZEKY SEMBIRING, A.Md NIP.19950911 202012 1 007	PENGATUR (II/ c)	PENGOLAH DATA LAPORAN KAS PADA KASUBBID PENGELOLAAN KAS
37	RISKI ALI JAFAR, A.Md NIP.19921201 202012 1 004	PENGATUR (II/ c)	PENGELOLA PROGRAM DAN KEGIATAN PADA KASUBBAG PROGRAM
38	MUTIA CHAIRANI, A.Md NIP.19960722 202012 2 010	PENGATUR (II/ c)	PENGELOLA DATA KEUANGAN DAERAH PADA KASUBBID PEMERIKSAAN
39	RAHMAD THOLIB, A.Md NIP. 19900727 202012 1 006	PENGATUR (II/ c)	PENGELOLA DATA PENCAIRAN DANA PADA BIDANG PERBENDAHARAAN DAN KAS DAERAH
40	HANIAH MANALU, A.Md NIP. 19950922 202203 2 008	PENGATUR (II/ c)	VERIFIKATOR KEUANGAN PADA KASUBBID PENGELOLAAN BELANJA
41	M. YATTA ASEREGA, A.Md NIP. 19971216 202203 1 008	PENGATUR (II/ c)	VERIFIKATOR KEUANGAN PADA KASUBBID PENGELOLAAN BELANJA
42	NOVITA SURYA, A.Md NIP. 19901123 202203 2 008	PENGATUR (II/ c)	VERIFIKATOR KEUANGAN PADA KASUBBID PENGELOLAAN BELANJA
43	LIBRA BERNIATI BR SITEPU, A.Md NIP. 19940915 202203 2 009	PENGATUR (II/ c)	VERIFIKATOR KEUANGAN PADA KASUBBID PENGELOLAAN BELANJA

Sumber : Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara, (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai ASN dari kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara yaitu 43 Pegawai ASN, yang terdiri dari 1 orang kepala badan, 1 orang sekretaris, 4 orang kepala bidang, 13 orang kepala sub bagian/ sub bidang dan 24 orang staff.

Tabel 1.2
SOP Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah
Kabupaten Batu Bara.

NO	Kegiatan Tugas Jabatan
1	Kedisiplinan (kehadiran, menaati jam kerja).
2	Prosedur pengusulan kenaikan pangkat PNS.
3	Prosedur pengusulan cuti, tugas/ izin belajar.
4	Prosedur kenaikan gaji berkala pegawai.
5	Prosedur penyusunan laporan keuangan.
6	Prosedur pembuatan rencana kerja anggaran.
7	Prosedur pembuatan RENSTRA (Rencana Strategis).
8	Prosedur penyusunan perjanjian kinerja.
9	Penyusunan Raperda APBD beserta lampiran APBD.
10	Asistensi penyusunan laporan keuangan SKPD.

Sumber: Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara, (2024)

Dilihat dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat beberapa SOP kegiatan pegawai dalam kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara, seperti Kedisiplinan (kehadiran, menaati jam kerja), prosedur pengusulan kenaikan pangkat PNS, prosedur pengusulan cuti, tugas/ izin belajar, prosedur kenaikan gaji berkala pegawai, prosedur penyusunan laporan keuangan, prosedur pembuatan rencana kerja anggaran, prosedur pembuatan RENSTRA (Rencana Strategis), prosedur penyusunan perjanjian kinerja, penyusunan Raperda APBD beserta lampiran APBD, asistensi penyusunan laporan keuangan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah).

Tabel 1.3
Jumlah / Nilai Tunjangan Prestasi Kerja (TPP) Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara

NO	JABATAN	JUMLAH TUNJANGAN (TPP)
1	Kepala Badan	Rp10.000.000 s/d Rp15.000.000
2	Kepala Bidang	Rp 6.000.000 s/d Rp 7.000.000
3	Kepala Sub Bagian/Sub Bidang	Rp 3.000.000 s/d Rp 4.000.000
4	Staff	Rp 1.000.000 s/d Rp 2.000.000

Sumber: Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara, (2024)

Dilihat dari tabel 1.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah tunjangan prestasi kerja yang didapat oleh pegawai pada kantor badan keuangan dan aset daerah kabupaten batu bara yaitu sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Masing-masing jabatan tentu memiliki jumlah TPP yang berbeda-beda, seperti Kepala badan yang mendapatkan jumlah TPP yaitu sekitar Rp 10.000.000 s/d 15.000.000 setiap bulannya, kepala bidang mendapatkan jumlah TPP yaitu sekitar Rp 6.000.000 s/d 7.000.000 setiap bulannya, kepala seksi mendapatkan jumlah TPP yaitu sekitar Rp 3.000.000 s/d 4.000.000 setiap bulannya, dan yang terakhir yaitu staf biasa yang mendapatkan jumlah TPP yaitu sekitar Rp 1.000.000 s/d 2.000.000 setiap bulannya. Tunjangan ini adalah anggaran yang sudah dirancang oleh APBD Kabupaten Batu Bara guna untuk memberikan penghargaan atas tercapainya hasil kinerja yang baik dari setiap pegawai ASN di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan kepada Bapak Rijali S.Pd (Kepala Badan), menyatakan bahwasanya kinerja pegawai belum berhasil 100% dimana selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan kinerja dari tahun

sebelumnya sebesar 20% sehingga tunjangan prestasi kerja tidak 100% diterima oleh pegawai.

Faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai diantaranya disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja. Handoko, (2019) mengatakan bahwa disiplin ialah suatu aktivitas manajemen guna melaksanakan standar-standar organisasional. Arti disiplin ialah sebuah aktivitas yang dijalankan dengan maksud membuat para pegawai supaya mematuhi segala hal di dalam standar dan peraturan yang ada sehingga pelanggaran-pelanggaran bisa dihindari. Tujuan utamanya ialah merealisasikan sikap disiplin pada para pegawai. Tingginya sikap disiplin menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai akan tugas yang dibebankan padanya. Sehingga demikian, pegawai yang disiplin akan bisa memberikan pengaruh pada kinerja suatu perusahaan. Sebagaimana penelitian terdahulu oleh (Makkira, Gunawan dan Munir, 2020) yang diperoleh hasil bahwasanya secara simultan terdapat pengaruh dari disiplin kerja pada kinerja pegawai. Hal yang serupa juga dinyatakan oleh penelitian terdahulu (Jamil, 2019) yang menuturkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Batu Bara yaitu pegawai seringkali dihadapkan dengan permasalahan kerja. Seringkali pegawai terlihat tidak berada pada posisinya ketika jam kerja sedang berlangsung. Hal ini mengakibatkan pegawai sering dihadapkan pada permasalahan pencapaian target waktu yang harus dipenuhi dalam waktu

tertentu dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan harus sesuai dengan harapan perusahaan.

Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah menerapkan peraturan mengenai disiplin kerja dengan menggunakan *scan* wajah ketika pegawai akan melakukan absensi kehadiran. Dengan menggunakan *scan* wajah akan mengurangi tindak kecurangan sehingga tunjangan prestasi kerja yang didapat sesuai dengan kehadiran para pegawai. Hal ini selaras dengan peraturan jam masuk pegawai pada pukul 08.00 WIB, jika pegawai datang pada pukul 08.30 – 09.00 WIB maka terkena T1 (terlambat 1) dengan potongan tunjangan prestasi kerja sebesar 0.5% , kemudian dari pukul 09.01 – 09.30 WIB maka terkena T2 (Terlambat 2) dengan potongan tunjangan prestasi kerja sebesar 1% , kemudian dari pukul 09.31 – 10.00 maka terkena T3 (Terlambat 3) dengan potongan tunjangan prestasi kerja sebesar 1.5% , dan jika pegawai datang diatas pukul 10.00 maka pegawai akan dikenakan sanksi berupa tidak adanya kehadiran (alpa) dengan potongan tunjangan prestasi kerja sebesar 3%.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah
Kabupaten Batu Bara

NO	JENIS PRESENSI	PERSENTASE PER BULAN (%)		
		JANUARI	FEBRUARI	MARET
1	Hadir	65,73%	61,40%	50,96%
2	Terlambat 1 s/d 90 menit	13,29%	6,98%	10,54%
3	Pulang Cepat 1 s/d 90 menit	0,23%	0,43%	1,00%
4	Izin	1,05%	0,71%	1,00%
5	Alpa	28,32%	35,33%	44,44%

Sumber: Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara, (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi kehadiran pegawai badan keuangan dan aset daerah kabupaten baru bara mengalami

penurunan, hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai yang terlambat 1 s/d 90 menit, pulang cepat 1 s/d 90 menit, izin dan alpa. Hal ini dibuktikan dari persentase perbulan yang mana pada bulan januari angka kehadiran di 65,73% kemudian pada bulan Februari sebesar 61,40% dan pada bulan maret hanya sebesar 50,96 %. Dan dapat disimpulkan persentase absensi perbulan pegawai badan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batubara selama 3 bulan berturut-turut kurang dari 66 % yang artinya kurangnya disiplin kinerja dari setiap pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

Fenomena permasalahan disiplin kerja ini juga dapat dilihat dari hasil pra survei kepada 25 pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

Tabel 1.5
Pra Survei Disiplin Kerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1.	Saya mematuhi peraturan yang ditentukan instansi.	10	40%	15	60%
2.	Saya datang dan pulang secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan instansi	14	56%	11	44%

Sumber : Data Primer Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat dari pernyataan 1 terdapat 10 orang (40%) yang mengatakan setuju dan 15 orang (60%) yang mengatakan tidak setuju, kemudian dari pernyataan 2 terdapat 14 orang (56%) mengatakan setuju dan 11 orang (44%) mengatakan tidak setuju. Dari pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa rata rata pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara masih sering melakukan tidak masuk kerja tidak sesuai dengan keadaan yang terjadi dan masih banyak pegawai yang melakukan ketidak

tepatan waktu dalam jam pulang. Hal ini menandakan bahwa kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

Faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai hal ini seperti yang dinyatakan oleh (Robbins, 2014) menyatakan bahwasanya komitmen adalah sebuah kondisi yang mana seorang pegawai berpihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan kehendaknya guna mengukuhkan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi bermakna penerimaan yang kuat dalam diri seseorang terhadap nilai serta tujuan-tujuan perusahaan, sehingga seseorang itu akan berkarya dan mempunyai kehendak yang kokoh untuk terus berada di suatu perusahaan tersebut (Sari, 2021).

Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan kinerja yang dihasilkan (Haryono, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Gani, 2019) dan (Suherman, 2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi pada kinerja pegawai.

Adapun fenomena komitmen organisasi pada pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara yaitu perusahaan telah menerapkan SDM yang benar tetapi kenyataan yang terjadi masih kurangnya

komitmen didalam perusahaan, pegawai masih sering merasa tidak puas karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan pemimpin yang tidak selalu ada dikantor terkadang membuat pegawai merasa tidak diawasi dan mengurangi komitmen organisasi pegawai itu sendiri. Permasalahan ini juga dapat dilihat dari hasil pra survei kepada 25 pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara berikut ini :

Tabel 1.6
Pra Survei Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1.	Saya sulit meninggalkan pekerjaan disebabkan tanggung jawab dan peraturan yang telah ditentukan.	18	72%	7	28%
2.	Saya Loyal dalam pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.	16	64%	9	36%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat dilihat dari pernyataan 1 terdapat 18 orang (72%) yang mengatakan setuju dan 7 orang (28%) yang mengatakn tidak setuju, kemudian dari pernyataan 2 terdapat 16 orang (64%) mengatakan setuju dan 9 orang (36%) mengatakan tidak setuju. Dari pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pegawai pada instansi merasa masih sering melanggar peraturan instansi. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang sulit untuk meninggalkan pekerjaan yang hanya disebabkan oleh rasa tanggung jawab serta peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, sebagian besar pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara sudah merasa loyal

dalam pekerjaannya sebagai PNS pada Kantor BKAD Kabupaten Batu Bara. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki sebagian besar para pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara sudah cukup baik dalam menjalankan tugasnya. Namun, masih terdapat pegawai yang kurang memiliki komitmen organisasi dalam bekerja pada kantor BKAD Kabupaten Batu Bara sehingga mereka kurang maksimal dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Pengalaman kerja bertautan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan olehnya. Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kapabilitas keterampilan semakin bertambah. Dengan memiliki pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat. Pengalaman kerja seseorang biasanya lebih dipandang dari pada tingkat pendidikan yang tinggi.

Pengalaman kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai seperti disebutkan dalam penelitian Nurhasanah, (2022) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai adalah berasal dari diri pegawainya atau yang disebut sebagai *Human Factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Ahmadi dan

Hardiyanto, (2021) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Fenomena lain yang peneliti dapatkan ialah banyak pegawai di kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara menunjukkan bahwa pengalaman kerja ini diharapkan mampu meningkatkan performa pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat rutinitas pegawai dalam menjalankan tugas, kurangnya pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja. Pada dasarnya pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dengan masa kerja yang tinggi maka seseorang akan dapat memberikan performa terbaik. Permasalahan ini juga dapat dilihat dari hasil pra survei kepada 25 pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara berikut ini :

Tabel 1.7
Pra Survei Pengalaman Kerja Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1.	Pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan.	20	80%	5	20%
2.	Saya terampil (mampu) dalam melakukan pekerjaan.	15	60%	10	40%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.7 hasil pra survei diatas dapat dilihat dari pernyataan 1 terdapat 20 orang (80%) yang mengatakan setuju dan 5 orang (20%) yang mengatakn tidak setuju, kemudian dari pernyataan 2 terdapat 15 orang (60%) mengatakan setuju dan 10 orang (40%) mengatakan tidak setuju. Dari pernyataan

sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Batu Bara rata-rata sudah mendapatkan bidang pekerjaan yang sudah sesuai dengan pendidikannya. Namun masih ada juga pegawai yang belum terampil dalam bidang pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai sehingga menyebabkan pegawai tidak maksimal dalam kinerjanya.

Dengan jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 43 orang, masing-masing diantara mereka masih belum menunjukkan kinerja yang maksimal (sesuai hasil wawancara dengan Bapak Rijali S.Pd selaku Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara). Maka berdasarkan latar belakang dan fenomena - fenomena di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BATU BARA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara?

3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara?
4. Apakah disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam melakukan penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan peneliti dalam bidang sumber daya manusia sehingga diharapkan berguna dalam dunia kerja nantinya.

2. Bagi Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batu Bara

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi perusahaan dalam melihat permasalahan disiplin kerja, komitmen organisasi dan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

3. Bagi STIE Bina Karya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sumber referensi dalam pengaplikasian teori ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai sumber referensi bagi peneliti lain yang menjadikan penelitian lebih lanjut serta dapat dijadikan sumber perbandingan dalam penelitian dengan tema yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai acuan sumber referensi dalam melakukan penelitian guna memperdalam pengetahuan dan perbandingan serta sebagai bahan rujukan untuk memperkuat penelitian ini. Maka dari itu, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Cinthia, Syahid, Mantiri, (2021) <i>Jurnal Productivity</i>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organasional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank SulutGo cabang Tomohon	<p>Alat analisis Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>partial least square- structural equation modeling</i> (PLS-SEM) menggunakan <i>software smart PLS</i>.</p> <p>Hasil penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai PT.Bank SulutGo cabang Tomohon 2. Komitmen organisasuonall berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT.Bank SulutGo cabang Tomohon 3. Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Bank SulutGo cabang Tomohon
2.	Muhammad Ari Budianto, (2022) <i>Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)</i>	Pengaruh keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gunawatirta Sejahtera) Variabel: X1 : keterampilan X2 : Pengalaman Kerja Y : Kinerja Karyawan	Alat Analisis: Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dengan program SPSS Hasil Penelitian: 1. Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunawatirta Sejahtera 2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunawatirta Sejahtera 3. Keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gunawatirta Sejahtera
3.	Anisa Ika Deswanti, Masduki Asbari, Dewiyana Novitasari, (2023) <i>Journal of information system and management</i>	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : <i>Narrative Literature Review</i> Variabel: X1 : Tingkat Pendidikan X2 : Pengalaman kerja Y :Kinerja Karyawan	Alat analisis Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Narrative Literature Review</i> Hasil penelitian 1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	<p>Marsel Mario Minggu, Victor P.K. Lengkong, (2019)</p> <p><i>Jurnal EMBA</i></p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Air Manado</p> <p>Variabel: X1 : Lingkungan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Alat analisis Teknik Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24.</p> <p>Hasil penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan
5.	<p>Jasman Saripuddin, (2019)</p> <p><i>Jurnal Serambi Mekkah</i></p>	<p>Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.</p> <p>Variable: X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>Alat Analisis: Teknik Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24.</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan persial terhadap kinerja pegawai pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai 2. Motivasi berpengaruh secara positif dan persial terhadap kinerja pegawai pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. 3. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Mewah Indah Jaya- Binjai.

Sumber : Data Sekunder, (2024)

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2019) manajemen merupakan suatu ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dan manajemen sumber daya manusia ini adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Kajian manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dari beberapa bidang ilmu seperti ilmu psikologi, sosiologi, dan sebagainya.

Sutrisno, (2017) menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Mangkunegara, (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler, (2015) manajemen sumber daya manusia sebagai

kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

b. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan, (2016) ada beberapa unsur yang mencakup manajemen yang disingkat dengan 6M yaitu sebagai berikut:

1) Manusia (*man*)

Manusia merupakan sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Tanpa adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya sendiri. Manusia merupakan orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang-orang lain.

2) Uang (*Money*)

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, selain sumber daya manusia unsur yang paling penting adalah uang. Fungsi uang disini yaitu sebagai modal perusahaan yang digunakan untuk membayar upah

atau gaji, membeli bahan-bahan, dan peralatan untuk kebutuhan operasional perusahaan

3) Bahan-Bahan (*Material*)

Bahan-bahan merupakan faktor pendukung utama dalam kegiatan proses produksi, dan tentunya sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses produksi, tanpa adanya bahan atau material, maka proses produksi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

4) Mesin (*machines*)

Mesin sangat berguna bagi perusahaan karena tanpa adanya mesin perusahaan juga tidak dapat menghasilkan suatu produk atau output. Semakin majunya teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan

5) Metode (*methods*)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar dapat berjalan lancar dan berhasil, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai suatu tujuan.

6) Pasar (*Market*)

Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena pada dasarnya tanpa adanya pasar, hasil produksi tidak dapat disalurkan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hasibuan, (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya

manusia terdiri dari:

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu kegiatan untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan serangkaian kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan yaitu suatu kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar dapat bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan serangkaian kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar dapat menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyempangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang pegawai bersifat individual, karena setiap pegawai

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi kinerja dikatakan sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Robbins, (2014) mendefinisikan kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno, (2017) kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko, (2019) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan

Secara umum, kemampuan (*Ability*) seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Atau dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan dan potensi diatas rata-rata, serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi atau dorongan

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ini merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan sebuah organisasi perusahaan (Munawar, 2019).

c. Indikator kinerja

Dalam suatu organisasi perusahaan terdapat beberapa indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dan kinerja pegawai. Berikut ini adalah indikator kinerja menurut (Robbins, 2014) antara lain sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

2) Ketepatan Waktu

Kinerja Pegawai juga dapat diukur dan ketepatan waktu Sesuai dengan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut

3) Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

4) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas Pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas (Dewi, 2019)

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*dicipl*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan karyawan atau pegawai dan berdasarkan manajemen. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan karyawan yaitu disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019).

Menurut Veithzal (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Sinungan, 2014). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi.

Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik. Mengacu pada pengertian di atas, maka seseorang atau sekelompok orang dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

- 1) Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah organisasi
- 2) Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut
- 3) Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku serta upaya seseorang untuk menaati peraturan perusahaan yang sebenarnya dan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi

dan norma sosial oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian manajemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

b. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2016), dijelaskan bahwa jenis jenis disiplin adalah sebagai berikut:

1) Disiplin *Preventif*

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin din mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2) Disiplin *Progresif*

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin *progresif*, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu

karyawan memperbaiki kesalahan.

3) Displin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut :

- a) Untuk memperbaiki pelanggaran.
- b) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan serupa.
- c) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
- d) Aturan Tungku Panas Suatu pedoman yang sangat berguna untuk disiplin korektif adalah aturan "kompor panas". Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

Karakteristik - karakteristik tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi. Pada umumnya disiplin kerja akan diperoleh apabila pegawai datang ditempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya, mereka

berpakaian dengan sopan saat berada di lingkungan organisasi, menggunakan fasilitas dengan hati-hati serta menghasilkan jumlah dan kuantitas pekerjaannya dengan sangat baik.

c. Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam Veithzal, (2015), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan Pada Peraturan.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke

pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrahadiwiryo (2016), disiplin yang diterapkan memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan.
- 2) perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2016), indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu perusahaan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
 - a) Kemampuan Karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh

atasan/pimpinan.

- b) Kesesuaian penempatan sub-bagian sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.

2) Teladan Pimpinan

- a) Sikap pimpinan terhadap karyawan.
- b) Kejujuran pimpinan terhadap karyawan.
- c) Sikap dan tutur kata pimpinan terhadap karyawan.

3) Balas Jasa

- a) Kesesuaian gaji yang diterima karyawan.
- b) Kesejahteraan yang didapat karyawan.
- c) Pemberian fasilitas untuk menunjang kerja karyawan.

Dalam menegakkan disiplin bukanlah ancaman atau kekerasan yang diutamakan, yang diperlukan adalah ketegasan. Ketegasan dan keteguhan di dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak untuk mewujudkan disiplin kerja. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Busro (2018) dalam berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan perwujudan

dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada didalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi misi dan tujuan bersama. Menurut Samsuddin (2018) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Priansa, (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dyne dan Graham dalam (Pambudi, 2019) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1) Personal, faktor personal meliputi:

- a) Ciri kepribadian, yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik

(senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.

- b) Usia, yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.
- c) Tingkat pendidikan, yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d) Jenis kelamin, yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
- e) Status perkawinan, yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen

yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2) Situasional, faktor situasional meliputi:

- a) Nilai tempat kerja, yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.
- b) Keadilan organisasi, yaitu keadilan yang berkaitan dengan alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Karakteristik pekerjaan, Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- c) Dukungan organisasi, yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya.

3) Posisional, Faktor posisional meliputi:

- a) Masa kerja, Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk

mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

- b) Tingkat Pekerjaan, Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi sebagai faktor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat tiga faktor menurut Dyne dan Graham dalam Pambudi (2019) yaitu pertama personal yang meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan, kedua situasional yang meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi, dan ketiga posisional yang meliputi masa kerja serta tingkat pekerjaan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator Komitmen Organisasi menurut Sopiah, (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian organisasi.
- 2) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.
- 3) Keterlibatan karyawan, perasaan emosional yang timbul dari karyawan dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri

terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.

- 4) Tanggung jawab, merupakan kewajiban sebagai seorang karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi yang mana atas pertimbangan moral atau etis.

5. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Kasmir, (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja dibidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan tambah kemampuan dan pengetahuannya. Sedangkan Menurut Hasibuan, (2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Manulang, (2017), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-

perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Menurut Sedarmayanti, (2014) pengalaman kerja merupakan modal yang besar dalam arti menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdayaguna.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

b. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan dalam kondisi tertentu menurut (Handoko, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari

kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan, (2016) indikator pengalaman kerja terbagi menjadi 3 bagian yaitu:

1) Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

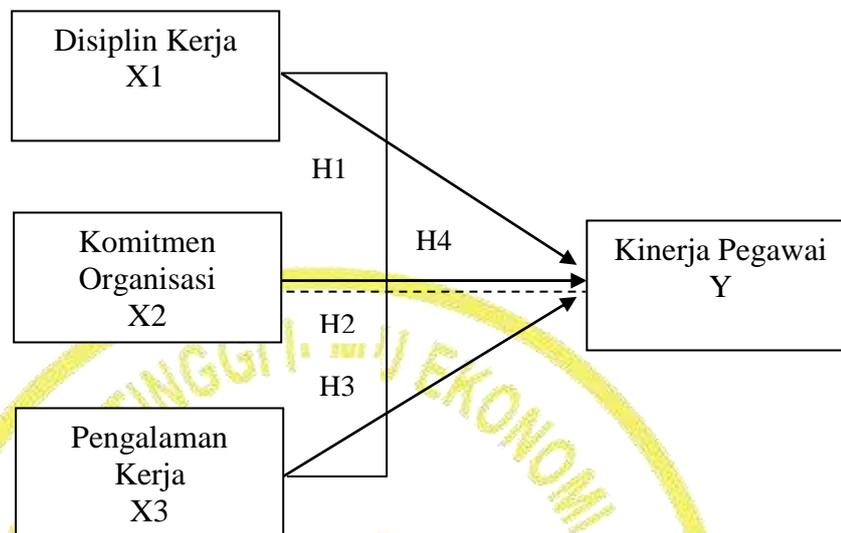
3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono, (2019) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, teori yang digunakan serta pengaruh

antar variable, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada gambar berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Adapun pengaruh antar variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Veithzal, 2015)

Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada didalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi misi dan tujuan bersama (Busro, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong, Regina T. Saerang (2018) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara” menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik.

3. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja

pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja dibidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan tambah kemampuan dan

pengetahuannya (Kasmir, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irawati, Anwar, Zainal Ruma, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin , Tenri S.P Dipoatmodjo (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja yang baik bagi pegawai memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan dan mengembangkan tugas yang pegawai lakukan, yang selanjutnya meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Batu Bara.

4. Terdapat pengaruh yang simultan antara disiplin kerja, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, komkrit teramati, terukur dan hubungan bersifat sebab akibat.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dari variabel lain. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah pengembangan. Menurut Sugiyono, (2019) pengembangan berarti memperdalam, memperluas dan menyempurnakan pengetahuan, teori, tindakan, atau produk yang telah ada. Dalam penelitian ini peneliti mengambil jurnal Cinthia, Syahid, Mantiri, (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank SulutGo cabang Tomohon”. Adapun variabel yang dikembangkan yaitu dengan menambahkan satu variabel yaitu pengalaman kerja sebagai variabel *independen* (variabel X3). Dengan melakukan perubahan objek dan tahun penelitian.

C. Lokasi Dan Periode Penelitian

Adapun untuk lokasi dan periode penelitian ini dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara yang beralamat di Jln. Lintas Sumatera KM.110 Desa Pematang Panjang Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara.

2. Periode Penelitian

Periode waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan Juli 2024.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang terdapat didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 42 orang. Yang mana dapat dilihat dari tabel 1.1 (tidak Termasuk Kepala Badan) yang berada pada halaman 3.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 42 orang pegawai kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sensus atau *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono, (2019).

3. Teknik Sampling.

Teknik sampel yang digunakan dalam penellitian ini adalah isidental/*Accidental Sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja populasi yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti

dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemukan itu cocok sebagai sumber data Sugiyono, (2019).

E. Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya dibagi menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuisioner yang dilakukan peneliti. Dalam hal ini data primer yang diperoleh yaitu jumlah data pegawai, jumlah Tunjangan Prestasi Kerja (TPP), dan rekapitulasi kehadiran pegawai kantor Badan Keuangan Dan Aset Kabupaten Batu Bara.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari media internet, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan diwawancarai (*interviewer*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada Bapak Rijali S.Pd selaku kepala badan kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono, (2019) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini kuisisioner akan diberikan kepada beberapa pegawai kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara sebagai sampel di kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *skala likert*. Menurut Sugiyono, (2019) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ordinal (*skala likert*) menggunakan lima tingkatan jawaban. Skor atau bobot penilaian untuk jawaban kuisisioner menurut (Sugiyono,

2019) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skor Penilaian Dengan Skala Likert

Jawaban Responden	Skor/Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Prof. Dr. Sugiyono, 2019)

G. Defenisi Operasional Variabel

Definisi variabel menurut Sugiyono, (2019) pengertian variabel adalah sebagai atribut atau sifat karakter atau nilai dari orang, objek atau variasi kegiatan tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari oleh peneliti serta ditarik kesimpulan darinya.

Pada penelitian ini, variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasu dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka definisi variabel-variabel yang akan diteliti dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
1.	Disiplin kerja (X1)	Disipin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa (Hasibuan,	Skala <i>Likert</i>

		mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. (Veithzal, 2015)	2016)	
2.	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada didalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi misi dan tujuan bersama. (Busro, 2018).	1. Kesetiaan 2. Kebanggaan karyawan 3. Keterlibatan 4. Tanggung jawab (Sopiah, 2018)	Skala Likert
3.	Pengalaman Kerja (X3)	pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja dibidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan tambah kemampuan dan pengetahuannya. (Kasmir, 2016).	1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Hasibuan, 2016)	Skala Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2014)	1. Kuantitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Efektifitas 4. Kemandirian (Robbins, 2014)	Skala Likert

Sumber : Data Primer Diolah, (2024)

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan sebuah teknik atau cara untuk mendapatkan sebuah data menjadi informasi yang lebih mudah dipahami. Metode analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019). Analisis data pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. SPSS adalah program atau software yang digunakan untuk mengolah data statistik. *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) biasa digunakan untuk pengolahan atau menganalisis data yang memiliki kemampuan analisis statistik serta sistem manajemen data dengan lingkungan grafis.

Adapun tahapan pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut Pengujian validitas ini menggunakan *Person Correlation* yaitu

dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika memiliki *KMO* (*Kaiser-Meyer-Olkin*) diatas 0,5 dan memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05

b. Uji Realibitas

Menurut Sugiyono, (2019) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari hasil pengukuran kuesioner dalam penggunaan yang berulang Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak acak. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini oeneliti menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menguji suatu realibitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan layak atau realibel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan tidak dinyatakan layak atau tidak realibel.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali, (2018) asumsi klasik merupakan persyaratan yang

harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedestitas. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0,10 (Ghozali, 2018).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan

kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan uji glejser (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali, (2018) analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Komitmen Organisasi
X3	= Pengalaman Kerja
a	= Konstanta
e	= Error
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien Regresi

4. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, (2018) tujuan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan

koefisien korelasi yang telah ditemukan dengan selanjutnya dikalikan 100%. Koefisien determinasi dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$KD R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi
 R^2 = Koefisien Korelasi
 100% = Persentase Kontribusi

I. Uji hipotesis

Uji hipotesis yang peneliti gunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji T

Menurut Ghozali, (2018) uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersin-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut (Sugiyono, 2019) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = R^2 / (1 - R^2) \cdot (n - k - 1)$$

Keterangan

R = Koefisien Korelasi Ganda
 K = Jumlah Variabel Independen
 n = Jumlah Anggota Sampel

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah

- a) H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi dan Hardiyanto. (2021). *Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid - 19. Journal of Applied Management Research*, 1(1), 25.
- Anisa Ika Deswanti, Masduki Asbari, Dewiyana Novitasari, A. P. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Narrativ Literature Review. Journal Of Information System And Management (JISMA)*, 2(3).
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grub.
- Cinthia, Syahid, Mantiri, Y. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organasional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank SulutGo cabang Tomohon. Productivity*, 2(2).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. Universitas Muhammadiyah Surabaya. at: <https://Respository.Um-Surabaya>
- Gani, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat*. https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/20210609104844-2021-06-09data_karya_ilmiah104720.pdf
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivartate Dengan Program Ibm Spss 25 (Edisi Kede)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2019). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Institusi, : Universitas Trisakti.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamil, M. (2019). *Analisis Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Asaman Barat. Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 26(1), 38.
- Jasman Saripuddin, H. B. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Mewah Indah Jaya - Binjai. Jurnal Serambi*

Mekkah, 2(1).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Khairul Amar, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Motivasi Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima). *Jurnal Distribusi*, 09(01), 1–14.

Makkira, Gunawan dan Munir, A. . (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) cabang panakkukang Makasar*. *Jurnal Mirai Management STIE Amkop Makasar*, 1(1), 211–227.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: (Cetakan 14). Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Alumi, Di Desa setail Genteng Kabupaten Banyuwangi)*. *Jurnal Universitas Jember*.

Marsel Mario Minggu, Victor P.K. Lengkong, F. S. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komutmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Air Mnado*. *Jurnal EMBA*, 7(1).

Muhammad Ari Budiarto. (2022). *Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gunawatirta Sejahtera). Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*.

Munawar, M. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. at: [Http://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/6369](http://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/6369).

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.

Pambudi, R. (2019). *Hubungan Perceid Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Cv Seken Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. at:[Http://Eprints.Mercubuana.Yogya.Ac.Id](http://Eprints.Mercubuana.Yogya.Ac.Id)

Priansa, D. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, Stephen dan Mary, C. (2014). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sari. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Suka Fajar Solok*. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123.
- Sastrahadiwiryo. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: bumi aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinunungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, P. . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. (E. B. M. D. I. S. S.Pd (ed.); Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, H. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58 no1, 141–146.
- Surjosuseno, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. *Jurnal Agora*, 3(2), 175–179.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th Edn). Jakarta: Kencana.
- Syafruddin kitta, Nurhaeda, muhammad I. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(01), 297–309.
- Veithzal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Kpraktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.