

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, karena sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya (Lengkong, dkk. 2019). Sumber daya manusia merupakan aset vital suatu organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Gani, 2021). Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu di perhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Minggu dkk, 2019). Selain itu, Menurut Pepah dkk (2019) perkembangan dalam dunia perusahaan di era globalisasi sekarang sangatlah cepat baik dari persaingannya antar perusahaan, atau

persaingan antar negara. Dimana masing-masing saling mengembangkan perusahaan ke tingkat yang lebih kuat dalam persaingan yang ada sekarang.

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pada saat ini semakin diperhatikan dalam setiap kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia dalam suatu organisasi yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi tersebut mulai dari level yang paling bawah (*lower management*) hingga level yang berada paling atas (*top management*). Walaupun berbeda levelnya tetapi semua elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan organisasi (Amalia & Rudiansyah, 2019). Dalam membangun sebuah organisasi perusahaan tentunya dibutuhkan aset paling penting dalam sebuah perusahaan yaitu Sumber daya manusia, atau yang biasa kita ketahui dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga sumber daya yang berkualitas diperlukan kemauan dan kemampuan untuk mengubah dan berkembang seiring dengan tuntutan jaman dan perubahan yang harus dihadapi. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas organisasi tersebut yang nantinya berpengaruh pada kelangsungan hidupnya (Pepah dkk, 2019).

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh

tiga faktor utama yaitu pengalaman, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Susanto, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Kusumaningtyas dkk, 2019). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Ratu, 2020). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Nabawi, 2019). Beberapa strategi yang bisa diambil perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja, kepuasan kerja dan juga melihat dari pengalaman kerja karyawannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Susanto, 2019). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai (Minggu dkk, 2019). Menurut Amalia dkk (2019), disiplin kerja yaitu suatu tertib atau peraturan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa adanya sikap disiplin untuk pencapaian tujuan dalam organisasi yang diinginkan. kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa ada disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Rudiansyah dkk (2019) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, balas jasa turut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa

akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dan hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai .

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga penting untuk ditingkatkan. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Sebaliknya, jika semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan individu tersebut (Wulansari, 2019). Menurut Nabawi (2019) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Kepuasan kerja sebagai sikap individu sehubungan dengan jabatan dan pekerjaan yang muncul dari persepsi mereka terhadap bermacam-macam aspek jabatan seperti : imbalan, peluang promosi, supervisor, rekan sekerja. Demikian pula dengan lingkungan pekerjaan seperti gaya supervisor, kebijaksanaan prosedur,

afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, imbalan diluar gaji. Kepuasan kerja merupakan dampak dari adanya pelaksanaan pekerjaan dimana kepuasan dapat diinterpretasikan dan diekspresikan secara lebih akurat dengan nada emosional karyawan dan dilihat dari kesesuaian antara harapan individu mengenai pekerjaannya dan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut (Agustina, dkk, 2019). Susanto (2019) mengungkapkan kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Selain disiplin kerja dan kepuasan kerja, pengalaman kerja juga penting untuk ditingkatkan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja (Basyit, dkk, 2020).

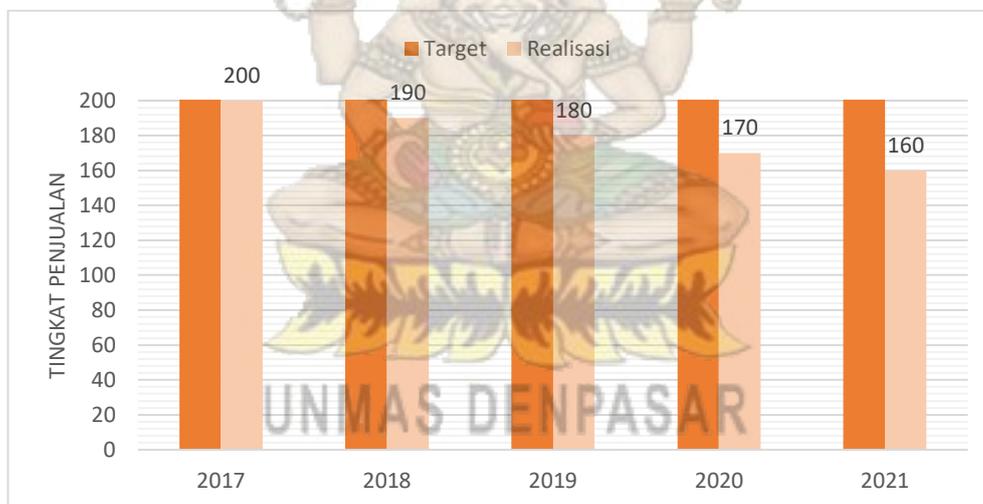
Menurut Ratu, dkk (2020) pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah, selain itu pengalaman kerja juga mempermudah karyawan atau pegawai mengerjakan tugas-tugas yang diberikan karena sudah memiliki kemampuan yang didapat dari pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya. Pengalaman kerja dijadikan suatu pedoman seorang pegawai dapat meletakkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam menantang pertentangan dengan penuh kewajiban dan juga dapat berkomunikasi tepat dengan seluruh pihak untuk tetap memperhatikan kreativitas kinerja serta menciptakan pribadi yang kompeten dalam bidangnya. Nuraeni & Sudirman (2019), mengungkapkan pengalaman kerja dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam hal pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Semua perusahaan wajib untuk memperhatikan kinerja karyawan termasuk PT Ayunan Bulan Internasional. PT Ayunan Bulan Internasional berdiri pada tahun 1996. PT Ayunan Bulan International merupakan perusahaan industri di bagian *brand outdoor* yang bernama *Ticket to The Moon* yang menyediakan *hammock* bagi

para penggiat alam bebas, lalu dijual di Bali dan dikirim ke luar negeri. Dalam perkembangannya perusahaan ini terus melakukan inovasi di produknya. Selain mengeluarkan jenis-jenis *hammock*, perusahaan ini juga memproduksi seperti tas hingga aksesoris untuk *hammock*.

Namun, berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan perusahaan terjadi permasalahan yaitu tingkat penjualan yang terus menurun dari tahun ke tahun dan tidak mencapai target. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini.

Gambar 1.1
Perkembangan penjualan di PT Ayunan Bulan Internasional



Sumber: PT Ayunan Bulan Internasional (Juli, 2022)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas terlihat tingkat penjualan terus menurun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2017 PT Ayunan Bulan Internasional mencapai targetnya sebesar 200 Miliar. Sedangkan tahun-tahun selanjutnya terlihat penjualan tidak mencapai target dan terus menurun. Sehingga ada indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan.

PT Ayunan Bulan Internasional memiliki sistem dengan adanya karyawan kontrak dan karyawan tetap. Untuk mengetahui status dan jumlah karyawan yang ada PT Ayunan Bulan Internasional pada tahun 2021. Jumlah karyawan PT Ayunan Bulan Internasional Tahun 2021 dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Ayunan Bulan Internasional
Tahun 2021

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Kontrak	Total
1.	Bagian Produksi	75	14	89
2.	Bagian Toko	8		8
Total		83	14	97

Sumber: PT Ayunan Bulan Internasional (Januari, 2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Ayunan Bulan Internasional berjumlah 97 orang karyawan dengan 83 orang karyawan tetap dan 14 orang karyawan kontrak. Fenomena perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak karena banyaknya perusahaan dan jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan. Adanya diskriminasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam suatu perusahaan. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan, dibandingkan dengan karyawan tetap diberikan seperti tunjangan dan fasilitas oleh perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menemukan hasil yang tidak seragam. Penelitian

yang dilakukan oleh Susanto (2019), Amalia dan Rudiansyah (2019), Minggu, dkk. (2019), Slamet, dkk. (2019), serta Kusumaningtyas, dkk. (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufida, dkk. (2021), Arisanti dkk (2019) yang menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil yang tidak seragam juga ditunjukkan pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Wulansari (2019), Agustina, dkk. (2019), Nabawi (2019), Susanto (2019), serta Syahputra dan Jufrizen (2019). Di sisi lain, berdasarkan penelitian Gani (2020) dan Slamet, dkk. (2019) menghasilkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang tidak seragam. Terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk. (2019), Basyit, dkk. (2020), Lengkong, dkk. (2019), Ratu, dkk. (2020), Nur'aeni dan Sudirman (2019) menghasilkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Sitompul dan Simamora (2021) serta Pepah, dkk. (2019) menghasilkan pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ayunan Bulan Internasional”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayunan Bulan Internasional?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayunan Bulan Internasional?
- 3) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayunan Bulan Internasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayunan Bulan Internasional.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayunan Bulan Internasional.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ayunan Bulan Internasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan anatar lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai sumber rujukan pihak-pihak terkait (dinas Pendidikan,

institusi Pendidikan lainnya) dan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a. Karyawan dan Perusahaan

Bagi karyawan, hasil bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan tentang disiplin kerja, kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk melihat bagaimana disiplin kerja, kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman peneliti serta memenuhi salah satu tugas peneliti.

c. Lembaga Universitas Mahasaraswati Denpasar

Bagi Lembaga Univeristas Mahasaraswati Denpasar, hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam bagian ini peneliti akan menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan pengalaman kerja serta teori yang berhubungan dengan SDM. Keempat teori ini diharapkan dapat memberikan landasan yang cukup dalam penelitian.

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnborg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang

yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Pada tahun 1990, Locke dan Latham mempublikasikan hasil kerjanya dan merumuskan lima prinsip sukses goal setting. Berdasarkan riset mereka, ternyata sebuah goal akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut:

- 1) **Clarity (kejelasan)**: pastikan *goal* tersebut jelas, spesifik dan terukur.
- 2) **Challenge (tantangan)**: pastikan *goal* tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
- 3) **Commitment (komitmen)**: pastikan *goal* tersebut dipahami dan disepakati bersama.
- 4) **Feedback (umpan balik)**: pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih *goal* tersebut.
- 5) **Task Complexity (kompleksitas tugas)**: buat *goal* Anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang

waktu yang cukup untuk mencapai goal-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai *goal*-nya.

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Handoko (2011:208) dalam jurnal Mario Marsel, dkk. (2019) menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai. Disiplin kerja menurut (Slamet 2007:215) dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. (Slamet 2007:215) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Amalia dan Radiansyah (2019), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Santoso, dkk. (2019) disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seorang karyawan untuk dapat mematuhi dan menjalankan berbagai ketentuan yang harus ditaati.

2) Jenis Disiplin Kerja

Kedisiplinan yang tinggi perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Siagian (2003:305), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu:

- a) Pendisiplinan preventif, adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventive terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Untuk semakin mengkokohkan disiplin pribadi ada tiga yang harus diperhatikan, seperti:
 - 1) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi.
 - 2) Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi
 - 3) Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.
- b) Pendisiplinan korektif, adalah jika ada pegawai yang telah nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot

pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan yang berwenang memberikan sanksi.

3) Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Nurjaya, 2021):

1) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator tingkat kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, dan absensi.

2) Tingkat ketelitian

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat ketelitian karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Ketelitian dalam pekerjaan dan Perhitungan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan

menggunkan indikator yaitu: Menatati peraturan dan pedoman kerja, dan Tanggung jawab.

4) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Dimensi etika kerja diukur dengan menggunkan indikator yaitu: Suasana harmonis, dan saling menghargai.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012, p:26) dalam jurnal Natalia Susanti (2019), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Hasibuan (2014) dalam jurnal Natalia Susanti (2019). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinicki (2005) dalam jurnal Kasiyati Yunita Wulan Sari (2019) adalah; Pertama pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Kedua ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa

kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Ketiga pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu. Keempat persamaan, model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja. Kelima watak/genetik, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

a) Pekerjaan yang menantang

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik -karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi

yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang middle, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b) Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu dan selaras dengan harapan-harapan karyawan. Ketika bayaran dianggap adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

c) Lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk dalam kondisi kerja misalnya tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, tingkat kebisingan.

d) Hubungan interpersonal

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya: rasa saling menghargai, loyal dan toleran antar satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2019) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu:

1) Kepuasan dengan gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3) Kepuasan dengan rekan kerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

4) Kepuasan dengan sikap atasan

Yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja

5) Kepuasan dengan promosi jabatan

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

2.1.4 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2015:55) dalam jurnal Pepah, dkk. (2019), mendefinisikan pengalaman bekerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, pengalaman kerja

seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Sedangkan Jhonson (2007:28) dalam jurnal Nur'aeni (2019) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman baik maupun pengalaman buruk.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Dari uraian diatas dapat dikatakan 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.

2) Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Handoko (2009: 241), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan tehnik, jika ada pegawai yang telah nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki, artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan yang berwenang memberikan sanksi.

3) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Kusumaningtyas, dkk. (2019) indikator indikator dari pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh 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 karyawan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014) dalam jurnal Eva Amalia (2019), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012) dalam jurnal Mario Minggu, dkk. (2019), Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standard*). Sedangkan menurut Wulansari (2019) kinerja yaitu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia

dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyesuaikan pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2008:123) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain:

- a) Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja dan stress kerja.
- c) Faktor organisasi: kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Marbun (2022) indikator yang terdapat pada kinerja adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun uraian singkat hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevan sebagai acuan dalam penelitian ini:

1. Eva Amalia dan Muhammad Rudiansyah (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin”. Teknik analisa data yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
2. Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong dan Farlane S. Rumokoy (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di

PT. Air Manado”. Teknik Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Andini Ramanti Khari, Greis M. Sendow dan Lucky O.H Dotulong (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate”. Model analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan.
4. Kasiyati Yunita Wulansari (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat”. Dengan menggunakan metode analisis jalur (Path Analysis) yang merupakan suatu metode pendekomposisian korelasi ke dalam bagian-bagian yang berbeda untuk menginterpretasikan suatu pengaruh/efek. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) sebesar 13,275%. Pada uji t, pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y). pada uji F, Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y).

5. Natalie Susanto (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Indira Tiara Dewi Lestari N. M, Abd. Kodir Djaelani dan Afi Rachmad Slamet (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Cafe Toaststory Malang)”. Metode analisis yang digunakan Analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan bersama-sama menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
7. Nur'aeni (2019) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja”. Metode Analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, tidak terdapat pengaruh antara kemampuan terhadap

kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, serta terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

8. Dwi Kusumaningtyas, Tamzil Yusuf dan Imam Arriwibowo (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan” Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan dengan Disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan.
9. Natanael Pepah, Rosalina A. M Koleangan dan Jantje L Sepang (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Pusat di Manado tetapi secara simultan Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.