



# Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al-Shofa Duta Mandiri

Najwa Latifa<sup>1\*</sup>, Agusdin<sup>1</sup>, Mukmin Suryatni<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

## Article Info

Received: July 26, 2024

Revised: August 27, 2024

Accepted: September 23, 2024

Publish: September 30, 2024

Corresponding Author:

Najwa Latifa

[najwalatifaa31@gmail.com](mailto:najwalatifaa31@gmail.com)

DOI: [10.29303/alexandria.v5i2.680](https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i2.680)

© 2024 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



**Abstract:** This study aims to determine the Influence of Work Discipline (X1), Work Experience (X2), and Organizational Commitment (X3) on Employee Performance at PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram. The type of research used is causal associative research. The technical analysis used is Multiple Linear Regression using SPSS. In this study, a sample determination technique was used by the saturated sampling method or census, so that the respondents in this study were all employees of PT-Al-Shofa Duta Mandiri Mataram totaling 50 employees. The results of the analysis showed that: (1) Work Discipline had a positive and significant effect on Employee Performance at PT-Al-Shofa Duta Mandiri Mataram (2) Work Experience had a positive and significant effect on Employee Performance at PT-Al-Shofa Duta Mandiri Mataram (3) Organizational Commitment had a positive and significant effect on Employee Performance at PT-Al-Shofa Duta Mandiri Mataram. With the presentation of the results of the analysis above, the company can pay more attention to the environment around the workplace, the company must be able to overcome the problems around the workplace so that employees are comfortable working, then can increase work activities in the team as well as an assessment of employee attitudes and free employees to innovate so that employees feel recognized and still maintain a state where employees can enjoy all existing infrastructure, With the help of infrastructure, employees will find it easier to complete tasks, all of which are done to improve employee performance.

**Keywords:** Work Discipline, Work Experience, Organizational Commitment, Employee Performance, PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja karyawan pada PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Teknis analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel dengan metode sampling jenuh atau sensus, sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT-Al-Shofa Duta Mandiri Mataram yang berjumlah 50 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT-Al-Shofa Duta Mandiri Mataram (2) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT-Al-Shofa Duta Mandiri Mataram (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT-Al-Shofa Duta Mandiri Mataram. Dengan pemaparan hasil analisis di atas, maka perusahaan dapat lebih memperhatikan lingkungan sekitar tempat kerja, perusahaan harus bisa mengatasi masalah-masalah disekitar tempat kerja agar karyawan nyaman bekerja, lalu dapat memperbanyak kegiatan bekerja dalam tim sekaligus sebagai ajang penilaian sikap karyawan dan membebaskan karyawan dalam berinovasi agar karyawan merasa di akui dan tetap mempertahankan keadaan dimana karyawan dapat menikmati semua sarana prasarana yang ada, dengan bantuan sarana

prasarana karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas, semua itu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram.

## Pendahuluan

PT Al-Shofa Duta Mandiri sendiri merupakan biro perjalanan haji dan umroh yang memberikan pelayanan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan dunia perjalanan haji dan umroh. Sebagai sebuah organisasi bisnis, PT Al-Shofa Duta Mandiri tentunya membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik agar dapat mendapatkan keuntungan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berdasarkan laporan kinerja karyawan pada PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram pada Januari hingga Oktober 2022 menunculkan rasio capaian kinerja sebesar 86% dari target organisasi. Hal ini berasari bahwa para karyawan memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardani, 2013). Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja karyawan dan membantu proses pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Secara spesifik Menurut Mangkunegara, (2013), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sedangkan Amirullah, (2015) kinerja karyawan adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode waktu tertentu.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Rivai, (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan-perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan penerapan disiplin kerja dapat menumbuh kembangkan performance kinerja karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Syamsuddinnor, 2013). Penelitian yang di lakukan Syamsuddinnor (2013) dan Sidati (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Selain itu, kinerja karyawan juga dapat di dorong oleh seberapa baik pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Manulang, (2005) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. sedangkan Foster, (2001) mengatakan "Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik". "Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan" (Handoko, 2009). Sejalan dengan hasil penelitian Basyit *et al.*, (2020) dan Deswanti *et al.*, (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Faktor lain yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan ada komitmen organisasi. komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2008). 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 dalam organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis *et al.*, (2018) dan Riono *et al.*, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan fenomena yang sudah dijelaskana maka diperlukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram".

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin kerja, pengalaman kerja dan komitmen organisasi

terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Al-Shofa Mandiri Mataram.

Penelitian ini dilakukan di Kota Mataram, dimana subyek dari penelitian adalah karyawan pada PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut adalah di duga adanya fenomena terkait disiplin kerja, pengalaman kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram, lalu ketersediaan data data yang sekiranya di perlukan penulis dan kesediaan pihak terkait untuk memberikan data yang diperlukan oleh penulis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram yang berjumlah 50 karyawan, pada penelitian ini peneliti akan menggunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan responden, maka dari itu 50 karyawan ini akan dijadikan responden.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah handphone dan kuesioner, kuesioner sendiri merupakan alat pengumpulan data berupa pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup dimana pertanyaan tersebut akan dijawab oleh responden dengancara memilih satu alternatif jawaban yang tersedia.

#### A. Prosedur Analisis Data

##### 1. Analisis Linear Berganda

Alat analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh faktor faktor lingkungan kerja, sarana prasarana dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram. Pendekatan ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila hasil perhitungan regresi linier berganda adalah positif berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, sarana prasarana dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

##### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

##### 3. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerancemengukur variabelitas variabel indeenden yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya.

#### 4. Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali (2013: 139) uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi linier adalah dengan melihat scatter plot pada prin-out menggunakan software SPSS.

#### B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya, pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien regresi yang telah di bentuk sebelumnya dan dapat diketahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggung jawabkan.

##### 1) Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ferdinan (2014) tujuan uji t adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

##### 2) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F menguji asumsi mengenai tepatnya model regresi untuk diterapkan terhadap data empiris atau hasil observasi. Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-bersama atau simultan terhadap variabel dependen.

##### 3) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independent terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) Ghozali (2016).

## Hasil dan Pembahasan

### Dominasi Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik	Deskripsi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	72%
Usia	31-40 Tahun	48%
Masa Kerja	2-3 Tahun	34%

Berdasarkan tabel di atas dari 50 orang karyawan rata-rata responden didominasi oleh laki-laki sebesar 72%. Usia tertinggi yaitu 31-40 tahun sebesar 48% dengan masa kerja antara 2-3 tahun sebesar 34%.

## A. Analisis Data

## 1. Analisis Linear Berganda

Unstandarized Coefisien	Standardized Coefficients	t.	Sig.
B	Std. Error	Beta	
4.075	1.422	-1.232	.224
.998	.151	.650	6.598 .000
.685	.337	.164	2.032 .048
.970	.351	.276	2760 .008

**Y: 4.075+ 0,998 X1+ 0,685 X2+ 0,970 X3+ e**

Y adalah Kinerja, X1 adalah Disiplin Kerja, X2 adalah Pengalaman Kerja, X3 adalah Komitmen Organisasi dan *e* adalah error.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan komitmen organisasi, maka besarnya nilai peningkatan kinerja karyawan PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram sebesar 4.075.
- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,998 dengan arah positif, hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,998 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Dengan demikian jika disiplin kerja baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai variabel pengalaman kerja sebesar 0,685 dengan arah positif, hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,685 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Dengan demikian jika pengalaman kerja baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai variabel komitmen organisasi sebesar 0,970 dengan arah positif, hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,970 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Dengan demikian jika komitmen organisasi baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

## 2. Uji Normalitas

Nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan komitmen organisasi dan kinerja sebesar 0,2. Karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) = 0,2 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ke empat dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

## 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
X1	.648	1.543
X2	.965	1.037
X3	.629	1.589

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen disiplin kerja adalah 0,648 > 0,10 dan nilai VIF 1.543 < 10, variabel Pengalaman Kerja 0,965 > 0,10 dan nilai VIF 1.037 < 10, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,629 > 0,10 dan nilai VIF 1.589 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinieritas terjadi kolerasi antara variabel independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

## 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan komitmen organisasi.

## 5. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVAa					
Model		Sum of Squares	df	Mean F	Sig.
1	Regression	1206.605	3	402.02	37.651 .000 b
	Residual	491.395	46	10.682	
	Total	1698.000	49		

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai Fhitung 37.651 > 2,81 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah  $H_0$  diterima. Artinya, penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

## B. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)			
Variabel	T. Hitung	T. Tabel	Sig
Disiplin Kerja	6.598	2.012	0,000
Pengalaman Kerja	2.032	2.012	0,048
Komitmen Organisasi	2.760	2.012	0,008

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t table didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu  $0,05 : 2 = 0.025$  dan menentukan derajat bebas yaitu  $50 - 4 = 46$ . Hal ini berarti nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0.025 dan df pada kolom 46 dengan nilai t tabel sebesar 2.012.

- Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $6.598 > 2.012$ . Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Al- Shofa Duta Mandiri Mataram.
- Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2.032 > 2.012$ . Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Al- Shofa Duta Mandiri Mataram.
- Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2.760 > 2.012$ . Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Al- Shofa Duta Mandiri Mataram.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $6.598 > 2.012$ , t hitung bernilai positif namun tidak signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram, disiplin kerja perlu di perhatikan agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja, disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan)

antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lalu hasil penelitian Basari (2013) bahwa ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2.032 > 2.012$ , t hitung yang bernilai positif berarti bahwa pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram dan nilai signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Al- Shofa Duta Mandiri Mataram. Pengalaman kerja tentu akan membantu karyawan dalam pelaksanaan tugas, ketika tugas karyawan dipermudah dengan adanya pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bili et al.,(2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Siagian (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2.760 > 2.012$ , t hitung yang bernilai positif berarti bahwa komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram dan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Al- Shofa Duta Mandiri Mataram. Dengan adanya komitmen organisasi yang baik akan membentuk perilaku karyawan sesuai tujuan perusahaan dan membuat kekompakan tim dalam perusahaan, hal ini tentu akan berpengaruh secara maksimal dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Widi Purnama Sari (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843a	.711	.692	3.26841

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,692 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 69,2% persen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 69,2% sisanya sebesar 30,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, akhirnya dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram, artinya disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, kedepannya perusahaan tetap memperhatikan disiplin kerja karyawan agar karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jawaban responden yang memiliki nilai total rata-rata 4,18 berada pada kategori tinggi artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari perhitungan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0,5.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram, artinya pengalaman kerja berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi karena dalam bekerja tentu karyawan sangat membutuhkan pengalaman kerja untuk membantunya dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis jawaban responden yang memiliki nilai total rata-rata 4,50 berada pada kategori sangat baik artinya pengalaman kerja yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja. Pengalaman kerja dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari perhitungan nilai signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0,5.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Al-Shofa Duta Mandiri Mataram, artinya komitmen organisasi berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dalam melakukan pekerjaan

karyawan tentu harus memiliki komitmen dalam bekerja. Dapat dilihat hasil analisis jawaban responden yang memiliki nilai total rata-rata 4,19 berada pada kategori tinggi artinya komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. komitmen organisasi dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari perhitungan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0,5.

## Daftar Pustaka

- Amalia, Suci dan Siagian, Mauli. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 4 No. 1, Januari 2021
- Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ardani, I. K. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arda, Mutia. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1
- Basari, Indra. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, *Jurnal Ilmiah*, 41-57
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Jurnal Simplex* Volume 2, Nomor 1, April 2019 99 eJournal Pemerintahan Integratif, 6(3), 465-47
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.
- Foster, B., (2011). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara. A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. (2005) *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.

- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Rivai, V., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi: Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT. Intan Sejati.
- Sari, W. P., Santoso, T. P. B., & Sirna, I. K. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*.