

The Influence Of Work Discipline And Work Experience On The Performance Of Security Section Employees At PT SWAT Tasikmalaya

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengamanan Pada PT. SWAT Kota Tasikmalaya

Salma Hurilan Nurzehan ^{1)*}; Arga Sutrisna ²⁾; Dudu Risana ³⁾

^{1,2,3)} *Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: ¹⁾ salmahurilan01@gmail.com; ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id; ³⁾ dudu.risana2017@gmail.com

How to Cite :

Nurzehan, H, S., Sutrisna, A., Risana, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengamanan Pada PT. SWAT Kota Tasikmalaya. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 1 (2). DOI: <https://doi.org/10.37676/ema>

ARTICLE HISTORY

Received [20 Agustus 2024]

Revised [20 September 2024]

Accepted [26 September 2024]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Experience, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 40 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and work experience on employee performance at PT Swat Kota Tasikmalaya. The method used was quantitative with a research sample of 40 respondents. The data used are primary and secondary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. Based on the results of this research, it shows that Work Discipline and Work Experience simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance. Work experience partially has a significant effect on employee performance..

PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan visi, misi, dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan system perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan

dan pengembangan untuk kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat.

Menurut Sutrisno (2016:151) "Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menunjang kegiatan perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga diharapkan akan memberikan prestasi kerja yang tinggi juga oleh karena itu agar setiap karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi perlu bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya, dalam pemberian motivasi setiap perusahaan memberikan motivasi yang bervariasi, misalnya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga diharapkan para karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, saling menghargai hak dan kewajiban dan dapat memberikan disiplin kerja yang tinggi.

Kasenda (2013:40) "Mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja oleh karena itulah jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula". Hasibuan (2016:141) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih giat melakukan pekerjaannya dalam perusahaan yang pada akhirnya menaikkan tingkat kinerjanya sendiri". Salah satu hal yang akan mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) "Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis".

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan suatu dari beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

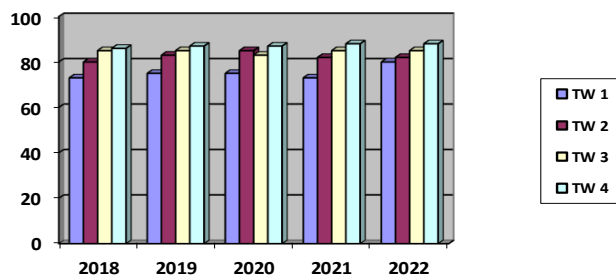
Disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kerja perusahaan secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul di Kantor Surya Wira Abadi Tribuana Kota Tasikmalaya diantaranya adalah kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tabel 1 menunjukkan bahwa dari jumlah 148 karyawan persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan dapat terlihat penurunan dari tahun 2020, 2021, dan 2022 cukup signifikan. Dimulai dari tahun 2020 dengan jumlah 85,60 kehadiran kemudian tahun 2021 mengalami penurunan hingga 80,50 kehadiran kemudian tahun 2022 mengalami penurunan kehadiran. Menurut hasil dari wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia Kantor Surya Wira Abadi Tribuana Kota Tasikmalaya bahwa penurunan kehadiran dan peningkatan

ketidakhadiran itu karena banyak diantaranya karyawan yang sering terlambat masuk dan pulang lebih awal. Tingginya tingkat ketidakhadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menurut yang berdampak pada citra perusahaan dan jumlah pendapatan yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Berikut tabel data pencapaian kinerja karyawan di kantor SWAT Kota Tasikmalaya pada tahun 2018-2022.

Tabel 1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan Kantor SWAT Kota Tasikmalaya Pada Tahun 2018-2022



Sumber : Staf SDM Kantor SWAT Kota Tasikmalaya

PT SWAT Kota Tasikmalaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Pribadi yang bergerak di bidang jasa pengamanan. Sangat baik tentunya bahwa PT SWAT Kota Tasikmalaya masih dapat bersaing di tengah-tengah perusahaan jasa yang bermunculan saat ini. PT SWAT tentunya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan sebagai perusahaan yang besar PT. SWAT Kota Tasikmalaya mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai maka dari itu perusahaan harus dapat memenuhi kinerja karyawan. Kantor SWAT Kota Tasikmalaya merupakan salah satu kantoryang berada di Tasikmalaya. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti di Kantor SWAT Cabang Priangan Timur berjumlah 148 karyawan. Berdasarkan hasil pra survey di Kantor SWAT Tasikmalaya masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya dan tidak mencapai target kerja atau target pencapaiannya, kinerja ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan.

Tabel 1 menunjukkan pencapaian kinerja karyawan Kantor SWAT Kota Tasikmalaya pada Direktorat Sumber Daya Manusia dan umum mengalami Peningkatan dari tahun 2018-2022. Ditahun 2018 pada Triwulan ke 1 pencapaian kinerja karyawan mencapai 75% dan terjadi kenaikan pada Triwulan ke 2 sebesar 83% namun pada Triwulan ke 3 terjadi penurunan menjadi 78% kemudian pada Triwulan ke 4 terjadi kenaikan kembali menjadi 88%. Pada tahun 2018 di Triwulan I pencapaian kinerja karyawannya mencapai angka 85% kemudian Triwulan 2 menjadi 87%, pada Triwulan ke 3 pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 75%, Pada Triwulan 4 kembali terjadi penurunan pencapaian kinerja karyawan sehingga menjadi 73%. Tahun 2019 Triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan kantor SWAT Kota Tasikmalaya adalah sebesar 80% terjadi kenaikan karyawan, dilihat dari beberapa indikator penilaian yang cukup berpengaruh bagi karyawannya dilihat dari berbagai aspek, Adapun indikator penilaian kinerja karyawan menurut kantor SWAT Kota Tasikmalaya yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab
5. Ketepatan Waktu
6. Presensi / kehadiran
7. Kerja Sama Tim

Kinerja akan di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri pegawai. Hal ini membuktikan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu pengkondisian aspek-aspek yang mempengaruhinya dengan baik. Fenomena penurunan kinerja tersebut jika tidak ditanggulangi tidak menutup kemungkinan masalah tersebut akan menjadi penghambat tujuan organisasi bahkan mengarah pada kehancuran organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi perlu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian agar kinerja karyawannya tinggi, pemberian motivasi agar karyawannya bergairah harus benar-benar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena belum optimalnya kinerja karyawan pada SDM di kantor SWAT Kota Tasikmalaya dan hubungannya dengan masalah semangat kerja, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan pendekatan psikologi tentang perilaku khususnya teori perilaku organisasi. Dilihat dari fenomena yang ada di kantor SWAT Kota Tasikmalaya bahwa perusahaan harus dapat memotivasi dengan baik para karyawannya untuk dapat meningkatkan semangat kerjanya. Dengan adanya hal ini maka terlihat pentingnya meningkatkan semangat kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di Kantor SWAT Kota Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengontrol sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen SDM mencakup berbagai aktivitas yang terkait dengan pengelolaan individu yang bekerja dalam organisasi, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, penggajian, manajemen manfaat, serta menjaga hubungan kerja yang baik antara karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan antara dua frasa yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah aktivitas merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengontrol sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi secara efektif dan efisien sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Dengan begitu, pengertian secara harfiah dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengontrol sumber potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen memiliki suatu konsep yaitu yang dinamakan proses manajemen.

Pengertian SDM (Sumber Daya Manusia) adalah salah satu konsep yang penting dalam dunia bisnis dan organisasi. SDM merujuk pada potensi, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang menjadi bagian dari suatu entitas. Dalam konteks organisasi, SDM merupakan aset berharga yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis akan memiliki peluang yang lebih besar untuk bertahan dan tumbuh. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami pengertian SDM secara mendalam. Pengertian SDM tidak hanya terbatas pada aspek keahlian teknis atau keterampilan kerja saja, tetapi juga melibatkan aspek kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan pengembangan diri. SDM yang baik adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim, berkomunikasi dengan baik, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pengertian SDM juga mencakup aspek pengelolaan dan pengembangan individu dalam organisasi. Pengelolaan SDM melibatkan proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan perlu memiliki kebijakan dan praktik yang jelas dalam mengelola SDM agar dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu. Pengembangan SDM juga merupakan

bagian penting dalam pengertian SDM. Perusahaan perlu menginvestasikan waktu, sumber daya, dan upaya untuk mengembangkan karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, pembinaan, dan program pengembangan karir. Dalam pengertian SDM, penting untuk diingat bahwa SDM bukanlah hanya tanggung jawab dari departemen sumber daya manusia (SDM) saja, tetapi juga tanggung jawab dari semua pihak yang terlibat dalam organisasi. Setiap individu di perusahaan memiliki peran dan tanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan SDM. Dalam konteks globalisasi, pengertian SDM juga berkaitan dengan aspek keberagaman dan inklusivitas. Perusahaan perlu menghargai keberagaman individu dalam organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Hal ini akan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kreativitas karyawan. Dalam kesimpulan, pengertian SDM mencakup potensi, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan perlu memiliki kebijakan dan praktik yang jelas dalam mengelola SDM serta menginvestasikan sumber daya untuk pengembangan karyawan. Pengertian SDM juga berkaitan dengan aspek keberagaman dan inklusivitas dalam organisasi. Dengan memahami pengertian SDM secara mendalam, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu Perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:193) "Disiplin merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan, mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 129) "Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri". Menurut Hartatik (2018, hlm. 190) "Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain."

Pengalaman Kerja

Terdapat beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja dimulai dengan definisi pengalaman. Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi. Menurut Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018) "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang". Menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) "Pengalaman Kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik".

Menurut Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021) "Pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut."

Menurut (Situmeang, 2017) "Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya." Dari definisi beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam seseorang yang diukur dari tingkat pengetahuan dan keterampilannya, sikap sesuai dengan frekuensi dan juga jenis tugas pekerjaan yang telah di berikan sebelumnya. Semakin banyak seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimilikinya. Terlebih lagi sebaliknya, semakin terbatasnya jangka waktu kerja maka semakin sedikit pula pengalaman kerja yang diperoleh. Keterlibatan yang besar akan memberikan keahlian dan kemampuan kerja, begitu pula sebaliknya

semakin terbatasnya pengalaman kerja maka akan menurunkan tingkat keahlian dan kemampuan kerja.

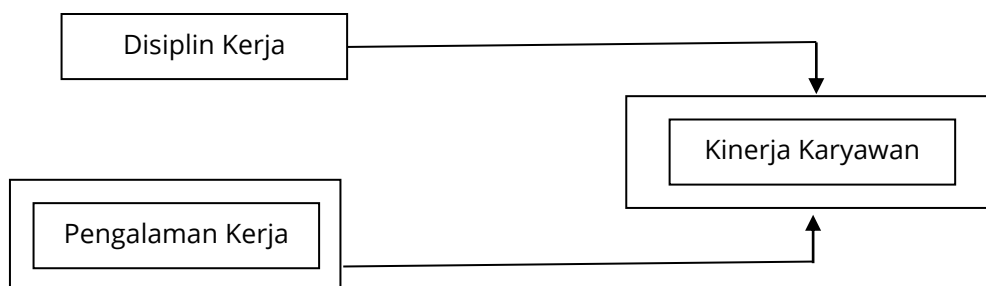
Pengalaman kerja sangat berdampak positif terhadap kinerja karyawan karena membantu karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja dan mengurangi jumlah kesalahan yang dilakukan. Pengalaman kerja sangat penting dalam proses penentuan karyawan karena Sebagian besar Perusahaan pada umumnya akan memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih cocok untuk melakukan tugas yang diberikan. Menurut Foster & Karen (2018:14) "Dimensi pengalaman kerja yaitu: Lama waktu/masa bekerja, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan." Menurut Syukur (2017:83) "Mengemukakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui Pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan."

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2017) dalam Bintoro & Daryanto (2017) "Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam melakukan dan menjalankan keahlian tertentu". Menurut Sedarmayanti (2017) "Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan". Bernardin & Joyce (1993) dalam Sedarmayanti (2017)".

Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari sikap dan kontribusi seorang karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan yang mencerminkan perilaku, keterampilan, kemampuan serta pengetahuan yang dimilikinya.

Dari pemaparan materi dalam penelitian ini di buat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > = Secara Parsial
 - - - - -> = Secara Simultan

Hipotesis

1. Adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SWAT Kota Tasikmalaya
2. Adanya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SWAT Kota Tasikmalaya
3. Adanya Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SWAT Kota Tasikmalaya

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) "Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan". Sedangkan penelitian survei menurut Sugiyono (2018:130) "Penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dan sampel."

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data menggunakan tanya jawab atau percakapan secara langsung antara peneliti dengan narasumber untuk mendapat informasi dengan menanyakan beberapa pertanyaan kepada narasumber. Dengan wawancara ini dapat menjadi satu alat bantu untuk diteliti dalam mencari dan menggali informasi yang diperlukan.

2. Penyebaran Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Teknik dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan cara pengumpulan data menggunakan bantuan yang berbeda seperti buku, catatan, literature, dll. Melakukan penelitian dengan mengumpulkan data seperti ini dapat berfungsi untuk mencari solusi atas suatu masalah yang dilakukan dengan cara ilmiah salah satunya dengan cara melakukan studi Pustaka.

Teknik Pengujian Data

Analisis data kuantitatif dilakukan Ketika data empiris yang diperoleh adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dapat dikumpulkan dengan berbagai macam yaitu : observasi, wawancara, dan dokumen yang mendukung dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum data tersebut digunakan. Arikunto (2012:211) berpendapat bahwa uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun benar-benar merupakan instrument baik, karena baik buruknya instrument yang disusun berpengaruh pada benar tidaknya data. Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, sehingga dapat diketahui kelayakan instrument digunakan untuk pengumpulan data.

Alat Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda merupakan analisis yang digunakan guna mengetahui pengaruh variable bebas terhadap *variable* terikat dengan jumlah *variable* bebas lebih dari satu. Variable bebas penelitian ini yaitu kualitas pelayanan yang meliputi lima dimensi pelayanan: *reliability, responsiveness, assurance, empathy and tangibles*. *Variable* terikat dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

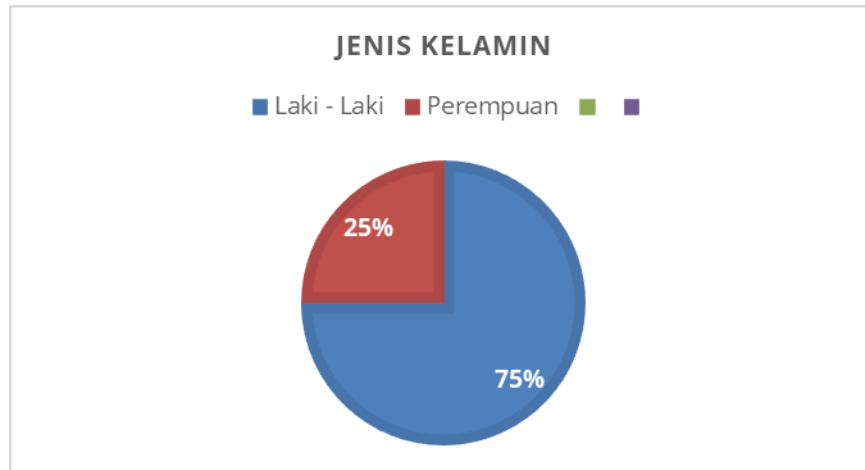
X2 = Variabel Independen (Pengalaman Kerja)

a = nilai Y jika X = 0 (Konstanta)

b1 = Koefisien Regresi dari *variable independent* ke - 1
 b2 = Koefisien Regresi dari *variable independent* ke -2
 e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

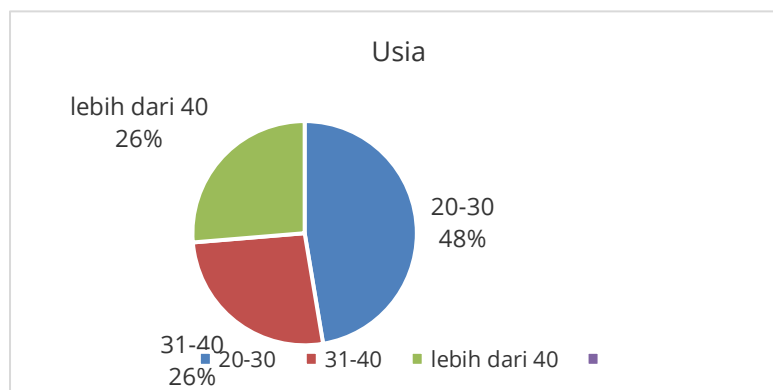
Hasil Karakteristik Responden



Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Gambar menunjukkan bahwa karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden pada Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya rata-rata berjenis kelamin Laki - Laki sebanyak 75% dan Perempuan sebanyak 25% dengan demikian Jenis Kelamin responden didominasi sangat tinggi oleh laki - laki.

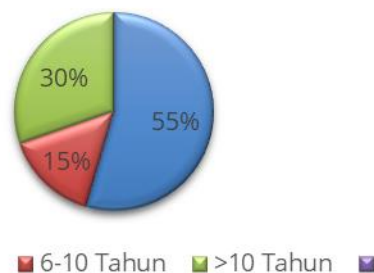


Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar menunjukkan bahwa karakteristik responden pada Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya dengan usia 20-30 tahun dengan persentase sebanyak 48%, usia 32-40 tahun dengan persentase sebanyak 26%, dan usia >40 tahun dengan persentase sebanyak 26%. Dengan demikian usia responden didominasi sangat tinggi oleh usia 20-30 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambar menunjukkan bahwa karakteristik responden pada Karyawan Pt Swat Kota Tasikmalaya dengan lama bekerja 1-5 tahun dengan persentase sebanyak 55%, 6-10 tahun dengan persentase sebanyak 15%, dan >10 tahun sebanyak 30%. Dengan demikian lama bekerja responden didominasi sangat tinggi oleh 1-5 tahun bekerja.

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,845	0,320	Valid
X1.2	0,907	0,320	Valid
X1.3	0,919	0,320	Valid
X1.4	0,901	0,320	Valid
X1.5	0,938	0,320	Valid
X1.6	0,903	0,320	Valid
X1.7	0,840	0,320	Valid
X1.8	0,913	0,320	Valid
X1.9	0,728	0,320	Valid
X1.10	0,751	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Dari uji validitas mengenai Disiplin Kerja (X₁) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r Tabel sebesar 0,320 dengan hasil r Hitung > r Tabel sehingga uji validitas Motivasi terpenuhi (Valid).

Tabel 3 Uji Validitas Pengalaman Kerja (X₂)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,855	0,320	Valid
X2.2	0,895	0,320	Valid
X2.3	0,895	0,320	Valid
X2.4	0,897	0,320	Valid
X2.5	0,880	0,320	Valid
X2.6	0,892	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Dari uji validitas mengenai Pengalaman Kerja (X_2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r Tabel sebesar 0,320 r Hitung > r Tabel sehingga uji validitas Disiplin Kerja terpenuhi (Valid).

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,838	0,320	Valid
Y.2	0,858	0,320	Valid
Y.3	0,890	0,320	Valid
Y.4	0,854	0,320	Valid
Y.5	0,894	0,320	Valid
Y.6	0.898	0,320	Valid
Y.7	0,918	0,320	Valid
Y.8	0,923	0,320	Valid
Y.9	0,926	0,320	Valid
Y.10	0,907	0,320	Valid
Y.11	0,913	0,320	Valid
Y.12	0,869	0,320	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Dari uji validitas mengenai Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS diperoleh hasil r Tabel sebesar 0,320 r Hitung > r Tabel sehingga uji validitas Kinerja Karyawan terpenuhi (Valid).

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,962	Reliabel
X2	0,946	Reliabel
Y	0,976	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui seluruh pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,962, 0,946, 0,976 nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Dan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

Pembahasan Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84703285
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.082
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan Tabel uji normalitas Kolmogorov-smirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

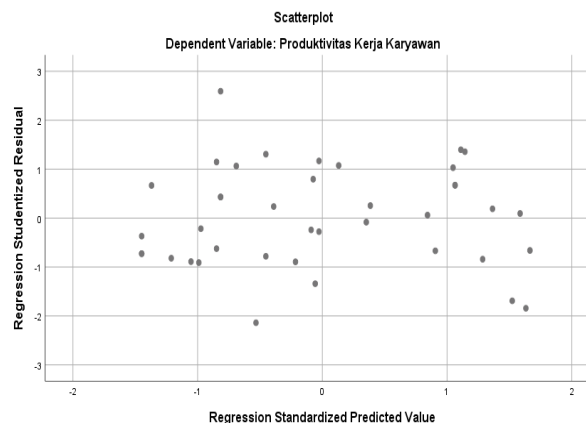
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X1	0,104	9.612	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,104	9.612	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan Tabel Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance $0,104 > 0,10$ dan VIF $9.612 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar di atas dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik data yang menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0 dan penyebaran titik-titik data tersebut tidak membentuk pola.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987 ^a	.975	.974	1.24829	1.900

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan hasil Tabel Uji autokorelasi diketahui hasil uji Durbin-Waston sebesar 1,900 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya

Tabel 9 Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.662	1.533		-1.084	.285
	Disiplin Kerja	.325	.092	.284	3.527	.001
	Pengalaman Kerja	1.507	.169	.715	8.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1.662 + 0,325 X_1 + 1.507 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Swat Kota Tasikmalaya. Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta 1.662 menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 1.662.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,325 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,325 begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1.507 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Pengalaman Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 1.507 begitupun sebaliknya.

Tabel 10 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.974	1.24829

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan Tabel hasil perhitungan SPSS terdapat R (korelasi) 0,987 artinya terdapat korelasi atau keeratan hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah dikemukakan maka terdapat hubungan positif Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya termasuk dalam kategori kuat.

Hasil perhitungan diperoleh dari R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,975 dari angka tersebut dapat dicari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besar pengaruh sebesar 97,5%. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y sebesar 97,5%%.

Tabel 11 ANOVA (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2260.320	2	1130.160	725.281	.000 ^b
	Residual	57.655	37	1.558		
	Total	2317.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Berdasarkan Tabel dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikasi $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya
Tabel 12 Hasil Secara Parsial Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-1.662	1.533		-1.084	.285			
	Disiplin Kerja	.325	.092	.284	3.527	.001	.960	.502	.091
	Pengalaman Kerja	1.507	.169	.715	8.893	.000	.983	.825	.231

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis,2024

Untuk mengetahui tingkat signifikasi pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan cara membandingkan t-tabel dan t-hitung kemudian dengan tarif signifikasi

0,05. Hasil perhitungan disiplin kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0.001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan cara membandingkan t-tabel dan t-hitung kemudian dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan pengalaman kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak (H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat tinggi. Selanjutnya Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat tinggi, yang dapat disimpulkan secara umum Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya memiliki Kinerja yang tinggi karena dapat dilihat pada Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja sehingga Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya meningkat.
2. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja di PT Swat Kota Tasikmalaya maka akan semakin membaik pula Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.
4. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin tinggi Pengalaman Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya :

1. Adapun skor terendah dari Disiplin Kerja pada pernyataan "Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif" dengan skor 108, sehingga disarankan agar pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif, agar untuk kedepannya tingkat Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Kahuripan Kota Tasikmalaya juga akan meningkat.
2. Mengingat kualitas Kinerja Karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja sehingga dapat mendukung kemajuan PT Swat Kota Tasikmalaya di masa mendatang.
3. Adapun untuk PT Swat Kota Tasikmalaya untuk lebih memaksimalkan Kinerjanya agar PT Swat Kota Tasikmalaya lebih berkembang.
4. Pengaruh paling besar ada pada variabel Disiplin Kerja, sehingga perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan lagi agar Kinerja Karyawan PT Swat Kota Tasikmalaya lebih maksimal.

5. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, menambah variabel lain yang terkait dengan Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan menambah jangka waktu penelitian, sehingga hasil penelitiannya lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1980). *Belajar dan Pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan dan Praktik*. Graha Ilmu.
- Aristarini, L., Kirya, I. K., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu. *Informatika*, 7(2), 50–67.
- Foster, B., & Karen, S. (2015). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM Ramlan.
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Univ. Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Hartatik, P. I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Kasmir. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Kotler, P. (2015). *Confronting Capitalism: Real Solutions for a Troubled Economic System*. Amacom.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2013). *Dasar-dasar Manajemen* (18th ed.). Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rahayu, S. F., Nuringwahyu, S., & Krisdianto, D. (2020). Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Fifgroup Cabang Batu). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 9(2), 253–260.
- Ratnasih, P. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 291–300.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Human Resource Management for Companies from Theory to Practice*. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.

- Sudjana, N. (2014). *Penilaian Hasil Proses Hasil Belajar Mengajar*. PT Remaja Rodaskarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syukur, F. (2011). *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. PT Pustaka Rezky.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali Press.
- Wariati, N., & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 3(3), 217–228.