PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

(The Influence Of Work Experience And Work Discipline On Employee Performance At The Riau Province Education Office)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lancang Kuning

Oleh

INDRI PUTRIYANI

NIM.2161201212

JURUSAN : MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: INDRI PUTRIYANI
NIM	: 2161201212
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

DISETUJUI:

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
MASIRUN, SE.,M.Si	**Dr. HARDI, SE, MM**
NIDN.1002077101	NIDN.1015058102

DEKAN	KETUA JURUSAN/PRODI
Dr. DINI ONASIS,S.E.,S.H.,M.M.,AK.,CA.,ACPA	**Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si**
NIDN. 1006067101	NIDN. 1021088602

Dipindai dengan CamScanner

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: INDRI PUTRIYANI
NIM	: 2161201212
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN. 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I., M.Si
NIDN. 1008078602

ANGGOTA

MASIRUN, SE.,M.Si
NIDN.1002077101

Dr. HARDI, SE, MM
NIDN.1015058102

Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN. 1021088602

Dr. IDEL WALDELMI, SE.I., M.Si
NIDN. 1008078602

Dipindai dengan CamScanner

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

Oleh

INDRI PUTRIYANI

2161201212

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan populasi 70 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dan jenis data penelitian adalah *deskriptif kuantitatif* yang berupa angka-angka dengan menggunakan data primer dengan kuesioner melalui *google form* yang disebar melalui sosial media. Pengujian statistik deskriptif yang dilanjutkan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, meliputi uji T parsial, uji F simultan, dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini memberikan hasil bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung (1,906) < t-tabel (1,996) dan sig 0,061 > α 0,05, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung (4,638) > t-tabel (1,996) dan sig 0,000 < α 0,05. Variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f-hitung (24,176) > F tabel (3,131) atau signifikansi (0,000) < 0,05, maka disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan *R Square* menunjukkan hasil sebesar 0,419 atau 41,9%. Artinya adalah bahwa sebesar 41,9 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Katakunci: **Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja pegawai.**

THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE RIAU PROVINCE EDUCATION OFFICE

By

INDRI PUTRIYANI

2161201212

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work experience and work discipline variables on employee performance, with a population of 70 employees. The sampling technique used is the census method, and the type of data in this research is descriptive quantitative, presented in numerical form using primary data collected through questionnaires distributed via Google Forms on social media.The statistical tests conducted include descriptive statistics, followed by validity testing, reliability testing, normality testing, and multiple linear regression analysis, which consists of partial t-test, simultaneous F-test, and coefficient of determination test.The results of the study show that partially, the work experience variable does not have a significant effect on employee performance, with a t-value (1.906) < t-table (1.996) and a significance value of 0.061 > α 0.05. Meanwhile, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value (4.638) > t-table (1.996) and a significance value of 0.000 < α 0.05. Furthermore, work experience and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value (24.176) > F-table (3.131) and a significance value of 0.000 < 0.05. It can be concluded that work experience and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.Based on the R Square value, the result is 0.419 or 41.9%, which means that 41.9% of employee performance is influenced by work experience and work discipline, while the remaining 58.1% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Experience, Work Discipline, Employee Performance.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 25 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



Indri Putriyani

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVNSI RIAU** ini tepat pada waktunya. Skripsi ni ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Dalam penyelesain studi dan penilisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum., PhD. Selaku rektor Universitas Lancang kuning
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Dr.Aznuriyandi, S.E, M.Si. Selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
4. Bapak Masirun, S.E, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Hardi, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam proses penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang telah membantu proses administrasi selama perkuliahan.
7. Kepada Pihak Instansi Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang telah memberika izin, dukungan, serta kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian. Terimakasih atas bantuan dan informasi yang diberikan dalam pengumpulan data yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Cinta pertama dalam hidup penulis, Ayahanda Hendri. Seorang ayah yang menjadi alasan penulis masih bertahan sampai saat ini. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu ayah dan panjang umur.
9. Kepada Ibu tercinta, Ibunda Rubikassiani. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dibangku perkuliahan tapi semangat, motivasi, serta do'a yang selalu beliau berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang sederhana ini, semoga ibu sehat selalu dan panjang umur.
10. Teruntuk adikku tercinta Dinda Rahmani yang dengan penuh keikhlasan rela menunda impian demi memberi ruang bagi langkah kakaknya. Terima

kasih telah mengalah dan memilih untuk memberi, bahkan saat kau juga berhak menerima. Semoga setiap pengorbananmu berbalas bahagia di masa depan.

11. Kepada pemilik NIM 2007126757, seseorang yang selalu ada untuk penulis, Terimakasih telah sabar menemani setiap proses yang penulis lalui, memberikan dukungan tanpa henti, memberikan semangat, dan selalu meyakinkan bahwa penulis bisa mencapai impian-impiannya, *Your help has been very valuable in the research process.*

12. Last but not least.Terimakasih Indri Putriyani, ya! diri saya sendiri karena sudah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih sudah bertahan dan berjuang serta senantiasa menikmati prosesnya, yang bisa dibilang tidak mudah.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyajikan skripsi ini dan sudah berupaya menuliskan dengan baik, akan tetapi "tidak ada gading yang tidak retak" maka dengan kerendahan hati penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan penulisan dikemudian hari. Semoga skripsi yang dituliskan penulis dapat bermanfaat. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan salam sejahtera untuk kita semua.

Penulis,

Indri Putriyani

DAFTAR ISI

ABSTRAK
PERNYATAAN
KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **viii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN 1
1.2 RUMUSAN MASALAH 4
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 4
1.3.1 Tujuan Penelitian 5
1.3.2 Manfaat Penelitian 5
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN 6
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS **8**
2.1 TELAAH PUSTAKA 8
2.1.1 Manajemen 8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen 8
2.1.1.2 Fungsi Manajemen 9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.1.3 Pengalaman Kerja 14
2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja 14
2.1.3.2 Pentingnya Pengalaman Kerja 15
2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja 16
2.1.4 Disiplin Kerja 18
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja 18
2.1.4.2 Pentingnya Disiplin Kerja 19

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja 20
2.1.5 Kinerja Pegawai 22
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai 22
2.1.5.2 Pentingnya Kinerja Pegawai 23
2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai 24
2.1.5.4 Indikator Kinerja Pegawai 26
2.1.6 Penelitian Terdahulu 29
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN 31
2.3 HIPOTESIS 35
2.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 35
2.3.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 36
2.3.3 Pengaruh Pengalaman kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai 37
BAB III METODE PENELITIAN 38
3.1. OBJEK PENELITIAN 38
3.2. POPULASI DAN SAMPEL 38
3.2.1 Populasi 38
3.2.2 Sampel 38
3.3.TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 38
3.4.JENIS DAN SUMBER DATA 39
3.4.1. Jenis Data 39
3.4.2. Sumber Data 39
3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA 39
3.6. IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL 40
3.7. ANALISIS DATA 42
3.8. UJI STATISTIK DESKRIPTIF 44
3.9. UJI KUALITAS DATA 45
3.10. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA 46
3.11. UJI HIPOTESIS 47
BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI 51
4.1 SEJARAH INSTANSI 51

4.2 VISI DAN MISI INSTANSI 51
4.3 STRUKTUR ORGANISASI INSTANSI 53
4.4 AKTIVITAS INSTANSI 54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
5.1 HASIL PENELITIAN 56
5.1.1 Karakteristik Responden 56
5.1.2 Hasil Tanggapan Responden 59
5.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian 72
5.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda 76
5.2 PEMBAHASAN 81
5.2.1. Pengaruh Variabel Pengalaman kerja (X_1) Terhadap Kinerja pegawai (Y) 81
5.2.2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) 83
5.2.3. Pengaruh Variabel X_1, X_2 Terhadap Y 84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 85
6.1 KESIMPULAN 85
6.2 SARAN 86
DAFTAR PUSTAKA 88
BIOGRAFI PENULIS 91
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau Tahun 2020-2024 2

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 25

Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel 41

Tabel 3.2 Interval Nilai Rata-Rata Variabel Berdasarkan Kategori 44

Tabel 5.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57

Tabel 5.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Usia 57

Tabel 5.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 58

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Masa Kerja 59

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau 60

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau 63

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau 66

Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Secara Keseluruhan 70

Tabel 5.9 Uji Validitas 72

Tabel 5.10 Uji Reliabilitas 74

Tabel 5.11 Uji t 76

Tabel 5.12 Uji F 79

Tabel 5.13 Uji R^2 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 34

Gambar 4.1 Struktor Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Riau 53

Gambar 5.1 Uji Normalitas 75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan umumnya bertanggung jawab terhadap pengelolaan sistem pendidikan di suatu wilayah administratif seperti kabupaten, kota atau provinsi. Tugas utama mereka mencakup perencanaan, pengawasan, dan peningkatan kualitas pendidikan. Kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan memegang peran kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu wilayah. Pegawai dinas pendidikan bertanggung jawab menyusun dan mengimplementasikan kebijakan yang memengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Kinerja yang baik memastikan bahwa kebijakan tersebut dijalankan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan.

Fenomena kinerja pegawai dinas pendidikan dapat mencerminkan berbagai tantangan, perubahan, dan dinamika yang terjadi dalam birokrasi pendidikan. Pegawai dinas pendidikan sering dibebani dengan tugas administratif yang banyak, sehingga waktu untuk fokus pada upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi terbatas. Tidak semua pegawai dinas pendidikan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai atau mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi. Hal ini dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka. Fenomena kinerja pegawai dinas pendidikan mencerminkan berbagai tantangan yang dihadapi dalam birokrasi pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan pengalaman kerja dan disiplin kerja. Dengan mengatasi fenomena ini, diharapkan kualitas pendidikan di daerah dapat terus meningkat.

Dinas Pendidikan Provinsi Riau bertanggung jawab untuk mengatur semua urusan yang berkaitan dengan pendidikan, baik di kota maupun di Provinsi Riau, serta menetapkan visi dan misi untuk meningkatkan upaya pemerintah dalam bidang pendidikan. Dinas Pendidikan Provinsi Riau berlokasi di Jl. Cut Nyak Dhien No.3, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Berikut adalah tabel absensi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau :

Tabel 1.1
Jumlah Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Satuan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase Absensi Pegawai
2020	54	240	12.690	15	0,09%
2021	62	240	14.880	18	0,12%
2022	67	240	16.080	21	0,13%
2023	67	240	16.080	21	0,13%
2024	70	240	16.080	23	0,14%

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Riau 2024

Bedasarkan tabel diatas jumlah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau pada tahun 2020-2024 mengalami fluktuasi dan cenderung meningkat ini mengindikasikan kinerja pegawai Dinas Pendidikan yang masih belum optimal. Hal ini tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Jumlah absensi tercatat mengalami peningkatan dalam 5 tahun terakhir ini sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pada tahun 2020 dengan jumlah pegawai 54 orang jumlah absen sebanyak 15 hari, tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 62 orang jumlah absen sebanyak 18 hari, tahun 2022 dan 2023 jumlah pegawai sebanyak 67 orang jumlah absen sebanyak 21 hari, dan pada tahun 2024 jumlah pegawai sebanyak 70

orang jumlah absen 23 hari. Persentase absensi pegawai pun dapat dilihat pada tabel diatas yaitu untuk tahun 2020 sebesar 0,09%, tahun 2021 sebesar 0,12%, tahun 2022 dan 2023 sebesar 0,13%, dan tahun 2024 sebesar 0,14%. Dari uraian latar belakang diatas mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih mengalami kendala. Dari hasil penelitian yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini memilih faktor pengalaman kerja dan disiplin kerja yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman kerja menandakan profesionalitas dari pegawai itu sendiri. Sedangkan disiplin kerja sangat penting dalam rangka memberikan layanan kepada dunia pendidikan.

Penelitian tentang kinerja pegawai pada dinas pendidikan yang selama ini dilakukan seperti yang diteliti oleh Irawati dkk, (2022) yang menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan pada variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada variabel pengalaman kerja yang menunjukan nilai tertinggi terdapat pada indikator tingkat pengatahuan dan keterampilan, hal tersebut dilihat dari sebagian besar pegawai yang mampu untuk saling menghargai sesama pegawai. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai yang menunjukan nilai tertinggi terdapat pada indikator kuantitas dan kualitas. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ondi dkk, (2023) dengan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat . Sementara pada penelitian Qodriah dkk, (2023) menyatakan banwa pada variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD.Shahila Jaya Food.

Dari ketiga penelitian tersebut khususnya pada penelitian ketiga yaitu Qodriah dkk, (2023) dilakukan pada dunia usaha, namun masih minim penelitian tentang pengalaman kerja dan disiplin kerja yang dilakukan pada ASN di lingkungan pemerintah, hal ini menjadi celah ketertarikan melakukan penelitian, apakah kinerja pegawai di lingkungan pemerintah juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengusulkan judul penelitian **"PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU".**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau
3. Apakah pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan dan manfaat penelitian ini secara garis besar untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau, yaitu :

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tersebut yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti sendiri, instansi dan peneliti selanjutnya, adapun beberapa manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

   Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan berkenaan dengan konsep kinerja yang dikaitkan dengan pengalaman kerja dan disiplin kerja dan juga merupakan penerapan pengetahuan yang diperoleh selama menempuh perkuliahan serta memberi referensi bagi penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan kepada Dinas Pendidikan Provinsi Riau penelitian ini dapat memberikan informasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan masalah kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Sebagai referensi teoretis dalam mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya disektor pendidikan. Selain itu penelitian ini juga dapat membantu dalam pengembangan variabel dengan menambahkan aspek lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Agar mempermudah pemahaman terhadap pembahasan proposal ini, penulis telah menyusun beberapa bab, dimana setiap bab dalam proposal ini saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan yang terintegrasi dengan sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai latar belakang masalah,tujuan penelitian, manfaat penelitian,serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA ,KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas teori-teori yang terkait dengan masalah yang akan diselesaikan berdasarkan rumusan masalah. Selain itu, bab ini juga mencakup penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang berfungsi sebagai dugaan atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

BAB III :METODE PENELITIAN

Memuat perihal objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data ,teknik pengumpulan data serta teknik analisis data

BAB IV :GAMBARAN UMUM DINAS PENDIDIKAN KOTA PEKANBARU

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umun Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru,struktur organisasi dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan hasil penelitian dan membahas tentang pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran terkait dengan masalah yang telah dibahas guna menyempurnakan penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan untuk menjawab masalah pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Tidak terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tingkat kinerja. Faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja justru berperan lebih dominan dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Bahkan, pegawai dengan pengalaman kerja yang masih terbatas tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik apabila didukung oleh semangat belajar, pelatihan yang memadai, serta suasana kerja yang kondusif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja (H_1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Hasil analisis menjelaskan bahwa apabila disiplin kerja dilakukan oleh pegawai dengan baik, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau akan menjadi baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (H_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Hal ini menandakan bahwa apabila pengalaman kerja dan displin kerja ditingkatkan dan dijalankan oleh pegawai dengan baik, maka kinerja yang dilakukan pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau akan menjadi baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalman kerja dan disiplin kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh pada penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat membantu dan meningkatkan pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Riau disarankan agar instansi lebih memfokuskan pengembangan dan penguatan budaya disiplin kerja di lingkungan kantor. Hal ini karena disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penerapan aturan yang konsisten serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil akan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam mengembangkan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengalaman kerja dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran awal bahwa kedua variabel tersebut tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memiliki peran lebih dominan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan atau metode analisis yang berbeda, serta memperluas objek atau lokasi penelitian guna memperoleh hasil yang lebih variatif dan general.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini. (2019). ***Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia***. UISU Press.

Amalia, S, dan S. M. (2021). ***Pengaruh Disipli Kerja,Pengalman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*** PT.kumala indonesia shipyard. 4.

Chaidir, J. (2023). ***Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep dan Implementasi Strategis di Era Digital***. Runzune Publisher.

Edy, S. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Kencana Prenada Media Group.

Fahmi. (2017). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi***. CV.Alvabeta.

Gary Dessler. (2016). ***Human resource managemen***. Person Education.

Handoko, T. H. (2020). ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (10)**. BPFE.

Hariani, Mila., Samsul Arifin, A. R. P. (2019). ***Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan.*** Management & Accounting Research Journal, Vol.3 No.2, 22–28.

Hasibuan. (2017). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*.** Bumi Aksara.

_____, (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. PT. Bumi Aksara.

Iendy Zelviean Adhari. (2020). ***Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja***. CV. Penerbit Qiara.

Ilham, M. (2022). ***Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris***. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, 11.

Ghozali, I. (2016). ***Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8).*** Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.

_____, (2018). ***Aplikasi Analisis Multivariatae dengan Program IBM SPSS 25***. Universitas Diponegoro.

Irawati, Anwar, Ruma, Z., Haerudin, M. I. M., & Dipoatmodjo, T. S. . (2022). ***Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai***. Jurnal Manajemen, 14(4), 715–720.

Irma, E. R. (2024). ***Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi***. Syiah Kuala University Press.

Kasmir. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. PT. Raja Grafindo Persada.

Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). ***Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia.*** Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, VOL.1.

Marwansyah. (2014). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Alfabeta.

Nugroho. (2017). ***Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba***. Universitas Brawijaya Press.

Nurmansyah, (2019). ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Unilak press.

_____, (2020). ***Manajemen Mutu.*** Unilak press.

_____, (2021). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***.Unilak press

Nyoto. (2019). ***Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia***. Uwais Inspirasi Indonesia.

Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat***. Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan, 1(1).

Prasetyo,E.T.,& Marlina, P. (2019). ***Pengaruh disiplin Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai***. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3.

Qodriah, S. L., Nurrohman, F., & Hartati, W. (2023). ***Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Shahila Jaya Food.*** Journal of Accounting and Business Studies, 7(1), 25–37.

Rivai, v. (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber***

Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.** PT. Refika Aditama.

Silaen. (2021). ***Kinerja Pegawai***. Widina Bhakti Persada.

Siswanto, B. (2021). ***Pengantar Manajemen***. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). ***Metode Penelitian Kuantitatif*.** Alfabeta.

_____, (2019). ***Statistika untuk Penelitian***. Alfabeta.

Suryani, Sugianingrat, dan L. (2020). ***Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan penelitian***. Nilacakra.

Sutrisno. (2019). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** . Prenadamedia Group.

Tegar, N. (2023). ***Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengelola SDM dari Generasi Milenial hingga Generasi Alfa***. Anak Hebat Indonesia.

Tun, H. (2016). ***Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja***. MNC.

Yulianto, B. (2020). ***Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi***. Scopindo Media Pustaka.