

**PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MEMEDIASI DISIPLIN
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
PENDAPATAN DAERAH
KOTA BINJAI**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar sarjana Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

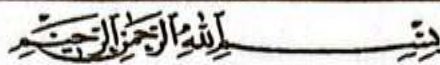
OLEH:

NAMA : SALSABILA PUTRI INDRA
NPM : 1905160599
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

,

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 11 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SALSABILA PUTRI INDRA
NPM : 1905160599
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PERAN - PENGALAMAN KERJA DALAM MEMEDIASI
DISIPLIN KERJA - DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN
DAERAH KOTA BINJAI

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SRI PUJILESTARI, S.E., M.M.

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : SALSABILA PUTRI INDRA
NPM : 1905160599
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MEMEDIASI
DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
PENDAPATAN DAERAH KOTA BINJAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, September 2025

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Salsabila Putri Indra
NPM : 1905160599
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si
Judul Tugas Akhir : Peran Pengalaman Kerja dalam Memediasi Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN VARIABEL JUDUL YANG DI TELITI DENGAN FENOMENA.		
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH.		
Bab 3	HUBUNGKAN MASUK VARIABEL DI JELASKAN		
Bab 4	HASIL PENELITIAN		
Bab 5	KESIMPULAN & KETERBATASAN PENELITIAN.		
Daftar Pustaka	MENDELEY.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACE IKUT SIDANG MEJA HIJAU	04 25 09	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, September 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **SALSABILA PUTRI INDRA**
NPM : **1905160599**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tugas Akhir : **PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MEMEDIASI
DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN
DAERAH KOTA BINJAI**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



SALSABILA PUTRI INDRA

ABSTRAK

PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MEMEDIASI DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BINJAI.

Salsabila Putri Indra

1905160599

salsabilaputriindra@gmail.com

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir, dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai, serta menelaah peran pengalaman kerja sebagai mediator antara disiplin kerja dan pengembangan karir dengan komitmen organisasi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang mana permasalahannya didapatkan setelah penelitian dilapangan telah diteliti. Dalam penelitian ini terdapat hubungan kausal yang dikaji antar variabel bebas terhadap variabel terikat serta variabel intervening terhadap variabel terikat. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui pengalaman kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 3,712 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Disiplin kerja dan pengembangan karir akan semakin tinggi Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE ROLE OF WORK EXPERIENCE IN MEDIATING WORK DISCIPLINE AND CAREER DEVELOPMENT TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES OF THE REGIONAL FINANCIAL AND REVENUE MANAGEMENT AGENCY OF BINJAI CITY.

Salsabila Putri Indra
1905160599

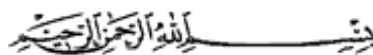
salsabilaputriindra@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

The purpose of this study was to analyze the influence of work discipline, career development, and work experience on organizational commitment among employees of the Binjai City Regional Financial and Revenue Management Agency (BPBD). This study also examined the role of work experience as a mediator between work discipline and career development and organizational commitment. This study employed quantitative research, aiming to test the research hypothesis, which was identified after fieldwork. This study examined the causal relationship between the independent variable and the dependent variable, as well as the intervening variable. The results showed that statistical tests showed that work discipline and career development positively influence organizational commitment through work experience. This is evidenced by the t-statistic of 3.712, which is greater than the t-table of 1.96. Therefore, the first hypothesis in this study is accepted, meaning that higher work discipline and career development will increase organizational commitment through work experience.

Keywords: Work Experience, Work Discipline, Career Development, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, Sang Pemilik dunia dan seisinya, tiada Tuhan selain Allah dan hanya kepada-Nya lah kita patut memohon dan berserah diri. Hanya karena nikmat kesehatan dan kesempatan dari Allah kepada peneliti sehingga tugas akhir yang berjudul **“Peran Pengalaman Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai”** dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya serta sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia yang begitu besar kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Selain itu peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Kepada orang tua saya mama Sri Endang Hustiah yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan pengetahuan dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Bapak Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si Selaku Dosen Pendidikan Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti baik selama masa perkuliahan maupun selama masa penyusunan tugas akhir ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Peneliti hanya bisa berhadap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Peneliti menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun atas tugas akhir ini demi menyempurnakan tugas akhir skripsi ini. Pada kesempatan kali ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penulisan tugas akhir ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2025

SALSABILA PUTRI INDRA
1905160599

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Komitmen Organisasi	9
2.1.2 Pengalaman Kerja	13
2.1.3 Disiplin Kerja	17
2.1.4 Pengembangan Karir.....	20
2.2 Kerangka Konseptual.....	23
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	23
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengalaman Kerja	23
2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi ...	
.....	24
2.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Pengalaman Kerja	24
2.2.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi ...	25
2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui	
Pengalaman Kerja	25
2.2.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi	
Melalui Pengalaman Kerja	26
2.3 Hipotesis.....	27
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29

3.2	Defenisi Operasional Variabel.....	29
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.3.1	Tempat Penelitian	32
3.3.2	Waktu Penelitian.....	32
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1	Populasi	33
3.4.2	Sampel.....	33
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	33
3.6	Teknik Analisa Data	36
3.6.1	Analisis <i>Outer Model</i>	36
3.6.2	Analisis <i>Inner Model</i>	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Deskripsi Data	47
4.2.	Pengujian dan Hasil Analisis Data	51
4.2.1	Menilai <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	52
4.3	Statistik Deskriptif	53
4.5.	<i>Discriminant Validity</i>	55
4.6.	Mengevaluasi Reliability.....	57
4.7.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	58
4.8.	Pengujian Hipotesis	60
4.8.1	Pengujian Hipotesis 1 (Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi)	61
4.8.2	Pengujian Hipotesis 2 (Pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen organisasi)	62
4.9.	Pembahasan Hasil Analisis Data	62
4.9.1.	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi	62
4.9.2.	Pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen organisasi	63
4.9.3.	Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Komitmen organisasi.....	63

4.9.4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja	64
4.9.5. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.....	64
4.9.3. Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2	Tabel Rencana Penelitian	32
Tabel 3.3	Skala Likert.....	34
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Likert	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel Komitmen organisasi (Y).....	44
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja (X1).....	44
Tabel 4.7	Skor Angket untuk Variabel Pengembangan karir (X2)	45
Tabel 4.8	Skor Angket untuk Variabel Pengalaman kerja (Z).....	46
Tabel 4.9	<i>Outer Loading</i> (Measurement Model)	48
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif	49
Tabel 4.11	Discriminant validty (<i>Cross Loading</i>).....	50
Tabel 4.12	Discriminant Validity (<i>Fornell Lacker Criterium</i>)	52
Tabel 4.13	<i>Cronbach Alpha, Composite Reliability</i>	53
Tabel 4.14	<i>Nilai R Square</i>	54
Tabel 4.15	<i>Result for Inner Weight</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.1	Koefisien Jalur	37
Gambar 4.1	<i>Inner Model</i>	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menilai kemajuan sumber daya manusia di suatu instansi tentu melibatkan strukturisasi yang kompleks mulai dari struktur organisasi, pelaksanaan tugas, pengawasan hingga hasil kerja yang diiringi dengan memberikan kepercayaan terhadap pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hasil komitmen organisasi dengan memberikan begitu banyak masukan dan aktif ditengah pekerjaan sehingga dapat merangkul seluruh pegawai agar bisa menjadi sumber daya yang unggul. Keunggulan suatu instansi adalah strategi dalam mengelola SDM dengan berbagai pendekatan tertentu tanpa mengecualikan aspek-aspek kecil yang dapat mengganggu kinerja dan kegiatan yang dilakukan pegawai instansi.

Dalam studi yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018) komitmen pegawai pada suatu instansi merupakan sebuah dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas serta kewajibannya pada suatu instansi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang dengan sangat diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai suatu tujuan organisasi pemerintah (Farisi et al., 2024) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi (Jufrizen, 2021).

Tentu pegawai merupakan sebuah aset yang paling bernilai bagi suatu instansi, tanpa mereka maka seluruh aktivitas tidak dapat dilaksanakan. Pegawai yang telah bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya menciptakan sebuah aktivitas,

kegiatan, dan tindakan sehingga menjadi pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Pengalaman yang didapat dalam bekerja khususnya di instansi pemerintahan memberikan kredibilitas yang baik bagi pegawai karena dalam bekerja kegiatan utamanya adalah pelayanan kepada masyarakat dan pengabdian terhadap bangsa. Seorang pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi pemerintahan mengemban pekerjaan yang beragam diiringi dengan tingkat stres yang cukup tinggi karena kejenuhan beban bekerja yang dihadapi.

Dalam studi yang dilakukan oleh Pohhan dan Iskandar (2022) pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Agar sukses dalam pekerjaan, pegawai harus memperluas keterampilan yaitu mereka dipaksa mempelajari keterampilan baru, menerapkan keterampilan dan pengetahuan dengan cara baru, dan menguasai pengalaman-pengalaman baru (Iskandar & Arif, 2023). Pengalaman kerja dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan pemilihan karir seseorang (Sari, 2014).

Untuk mencapai produktivitas pegawai yang tinggi, suatu instansi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan pegawainya. Disiplin menjadi salah satu fungsi penting dalam mewujudkan pelayanan dalam bekerja di instansi pemerintahan. Memaksimalkan produktivitas diperoleh melalui upaya mendisiplinkan pegawai dengan menetapkan aturan serta norma yang berlaku secara umum dan mengikat. Pada akhirnya dampak dari disiplin kerja adalah membentuk lingkungan yang sehat dengan membiasakan diri bekerja secara teratur.

Dalam studi yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015) proses pembentukan pegawai dalam menghadapi era globalisasi sangat membutuhkan disiplin kerja yang baik, komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas kerja. disiplin sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan mengamati nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai dan norma moral (Arda, 2017).

Strategi lain yang harus diimplementasikan oleh instansi adalah pengembangan karir sebagai salah satu bagian dalam perencanaan sumber daya manusia pada ruang lingkup instansi pemerintahan. Bagi sebagian besar pegawai, karir penting halnya agar sepanjang usia kerja mereka dapat mencapai posisi yang diinginkan. Eksistensi pengembangan karir seseorang terletak pada keseriusan instansi yang memberikan berbagai fasilitas penunjang karir seperti pelatihan hingga seminar yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam studi yang dilakukan oleh Handoko dan Rambe (2018) Perjalanan karir seseorang umumnya bergerak dari kombinasi antara kemampuan dan keterampilan dengan nilai-nilai, khususnya nilai kerja yang dimiliki seseorang. Karir bagi setiap pegawai secara langsung maupun tidak langsung dapat menentukan keberlanjutan instansi. Pengembangan karir akan menciptakan keuntungan yang cukup besar bagi instansi, terlepas dari keuntungan dan kepuasan yang diperoleh dari pegawai itu sendiri. Bagi pegawai keuntungan yang jelas adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Sedangkan bagi instansi, hal itu dapat meningkatkan level produktivitas, kreativitas, dan efektivitas jangka panjang karena instansi akan

diperkuat dengan kader-kader yang terdiri dari pegawai yang sangat merasa terikat yang dilatih dan dikembangkan secara seksama untuk melaksanakan pekerjaan (Sari, 2014).

Berdasarkan riset awal pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai yaitu dalam komitmen organisasi, penulis menemukan bahwa kurangnya keinginan pegawai untuk melibatkan diri dan menunjukkan seberapa pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Selain itu dalam hal pengalaman kerja, pegawai cenderung kurang memaksimalkan kemampuannya dan cenderung memilih bekerja secara sukarela tanpa adanya target yang mengikat. Kemudian dalam hal disiplin kerja, dapat dikatakan biasa saja karena tidak adanya target yang serius maka motivasi pegawai menjadi sangat kurang dan terkadang pegawai sering tidak berada di kantor saat jam bekerja. Terakhir, dalam hal pengembangan karir, pegawai tidak terpacu dalam meningkatkan karirnya seperti kenaikan golongan atau menimba ilmu dalam meningkatkan pendidikannya karena memiliki kendala memenuhi kebutuhan hidup pribadi dimana banyak yang telah berkeluarga sehingga sedikit sekali keinginan untuk mengembangkan karir.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti berupaya untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Peran Pengalaman Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan, diketahui ada beberapa masalah yang didapatkan sebagai berikut:

1. Kurangnya keinginan pegawai untuk melibatkan diri dan menunjukkan seberapa pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari.
2. Pegawai cenderung kurang memaksimalkan kemampuannya dan cenderung memilih bekerja secara sukarela tanpa adanya target yang mengikat.
3. Adanya pegawai yang tidak berada di kantor pada jam kerja sehingga menjadi kurang disiplin.
4. Pegawai tidak terpacu dalam meningkatkan karirnya atau melanjutkan pendidikan karena alasan pribadi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa masalah yang ingin diuraikan, penelitian ini memiliki batasan-batasan agar pembahasan dapat mencapai sasaran secara baik. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini tertuju pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai yang berjumlah 88 orang dan dilaksanakan mulai dari Oktober 2024 hingga Maret 2025.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang terdiri dari variabel-variabel seperti komitmen organisasi, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir.

1.4 Rumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang yang diuraikan, berikut ini telah disusun beberapa rumusan masalah pada penelitian yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai?
5. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai?
6. Apakah pengalaman kerja dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai?
7. Apakah pengalaman kerja dapat memediasi hubungan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai?

1.5 Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan masalah-masalah utama untuk penelitian ini, maka tujuan utama dari penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pengalaman kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap pengalaman kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui hubungan pengalaman kerja dalam memediasi disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui hubungan pengalaman kerja dalam memediasi pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada

pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, sehingga penelitian yang dilaksanakan pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai memiliki beberapa manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka dapat bermanfaat untuk mengembangkan pembahasan mengenai komitmen organisasi yang ditinjau berdasarkan hubungan dari pengalaman kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini bermanfaat agar dapat memahami serta meningkatkan kredibilitas dan kemampuan personal dalam bekerja.
- b. Bagi instansi terkait, penelitian ini diharapkan mampu menambah keilmuan tentang komitmen organisasi yang ditujukan terhadap seluruh pegawai yang ada di instansi yaitu Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
- c. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu referensi yang berguna bagi keberlangsungan studi mahasiswa manajemen sumber daya manusia di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam studi yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2019) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2019).

Dalam studi yang dilakukan oleh Gunawan dan Santoso (2015) Komitmen ini ditunjukkan dengan adanya loyalitas dari para pekerja secara terus menerus kepada organisasi demi keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya. Manajer yang memiliki komitmen tinggi, akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha untuk berbuat lebih baik lagi untuk kepentingan perusahaannya. Dalam studi yang dilakukan oleh Suryani dan Budiono (2016) komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli dan peneliti dirangkum bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah komitmen yang dilandaskan pada keinginan

seseorang dalam bekerja dengan serius untuk mencapai tujuan bersama berlandaskan fungsi dan aspek-aspek sosial yang ada.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam studi yang dilakukan oleh (Sopiah, 2010) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. (Sopiah, 2010) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain sebagainya.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Dalam studi yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2019) beberapa indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keterikatan emosional

Karyawan yang memiliki keterikatan emosional cenderung merasa bahwa nilai-nilai mereka sejalan dengan nilai-nilai organisasi dan mencakup perasaan-perasaan positif seperti rasa bangga, senang, dan terikat secara emosional.

2. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan

Karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi pada kesuksesannya.

3. Dukungan terhadap tujuan organisasi

Karyawan yang mendukung tujuan organisasi merasa termotivasi untuk berkontribusi dan merasa memiliki tanggung jawab untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dalam studi yang dilakukan oleh (Kaswan, 2015), pengukuran komitmen organisasi diantaranya:

1. Usaha aktif

Mencakup perilaku karyawan yang secara aktif berusaha untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma organisasi, seperti berpakaian yang sesuai dan menghargai aturan-aturan yang berlaku.

2. Menjadi model *organizational citizenship behavior* (OCB)

Mencerminkan perilaku karyawan yang menunjukkan loyalitas, kemauan untuk membantu rekan kerja, dan menghargai otoritas dalam organisasi.

3. Kerelaan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersedia membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

4. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki

Karyawan akan menyelaraskan antara aktivitas dan prioritas pribadi dengan tujuan organisasi.

5. Memahami kebutuhan organisasi

Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan.

6. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi

Karyawan akan lebih memilih kebutuhan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

2.1.1.4 Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Berikut adalah tujuan komitmen organisasi Dalam studi yang dilakukan oleh para ahli:

1. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2019)
2. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan organisasinya (Wibawa et al., 2019)

Secara umum, tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk menciptakan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu berikut adalah manfaat komitmen organisasi Dalam studi yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2019):

1. Bagi organisasi, dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan (*turnover*). Karyawan yang berkomitmen cenderung bertahan lebih lama di organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dan dapat bekerja secara lebih keras serta efisien.
2. Bagi karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu meningkatkan peluang karir karena karyawan yang berkomitmen lebih mungkin mendapatkan promosi dan kesempatan pengembangan karir.

2.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam studi yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai, pengalaman yang didapatkan oleh pegawai menunjukkan pekerjaan yang telah diselesaikan. Keahlian-keahlian tertentu didapatkan pegawai berdasarkan pengalaman kerja yang dimilikinya (Manullang, 2018)

Dalam studi yang dilakukan oleh (Kaswan, 2015) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang

akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Afifah & Romadhon, 2015).

Berdasarkan pendapat para ahli dan peneliti dirangkum bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan yang didapat ketika sedang bekerja dan menunjukkan bahwa seseorang telah memahami tugasnya ketika bekerja pada waktu tertentu.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Dalam studi yang dilakukan oleh (Handoko, 2018) faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja diantaranya:

1. Faktor waktu, semakin lama seseorang melaksanakan tugasnya maka orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
2. Faktor jenis tugas, semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
3. Faktor penerapan kerja, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
4. Faktor hasil kerja, seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja

Dalam studi yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2016) berikut adalah indikator-indikator pengalaman kerja:

1. Kesiapan kerja

Artinya, mereka telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini mencakup pemahaman tentang tugas-tugas pekerjaan, prosedur operasional, dan standar kerja.

2. Pertimbangan utama dalam seleksi

Pengalaman kerja seseorang harus menjadi pertimbangan utama dalam proses seleksi. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dianggap sebagai indikator yang kuat tentang kemampuan dan potensi karyawan.

Dalam studi yang dilakukan oleh (Foster, 2021) pengukuran pengalaman kerja diantaranya:

1. Lama masa bekerja

Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat keterampilan bekerja

Pengalaman kerja mencakup pemahaman yang mendalam tentang tanggung jawab pekerjaan dan kemampuan untuk melaksanakannya secara efektif.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan aspek pendukung

Hal ini tidak hanya tentang berapa lama seseorang bekerja, namun juga tentang apa yang telah mereka pelajari dan bagaimana mereka telah menerapkan pengetahuan itu.

2.1.2.4 Tujuan Dan Manfaat Pengalaman Kerja

Dalam studi yang dilakukan oleh (Cahyono, 2019) pengalaman kerja bertujuan memengaruhi keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan membuat pekerjaan lebih efisien. Selain itu Dalam studi yang dilakukan oleh (Nitisemito, 2016) ada beberapa tujuan dari pengalaman kerja yaitu:

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

Selain itu pengalaman kerja juga memiliki manfaat sebagaimana Dalam studi yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2020) adalah:

1. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.
2. Efektivitas dan efisiensi kerja
Hasil belajar dari pengalaman kerja membuat seseorang bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Peningkatan kepercayaan dan kewibawaan
Masa kerja yang lebih lama memberikan manfaat seperti mendapatkan kepercayaan yang lebih baik dari orang lain dan meningkatkan kewibawaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam studi yang dilakukan oleh (Agustini, 2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan atau di dalam organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016)

Dalam studi yang dilakukan oleh (Rivai, 2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016)

Berdasarkan pendapat para ahli dan peneliti dirangkum bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja dengan mengikuti prosedur kerja yang ada dan menghindari hal-hal menyimpang serta menimbulkan masalah yang menghambat pekerjaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam studi yang dilakukan oleh (Agustini, 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya:

1. Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi, seluruh karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi tanpa adanya aturan dan norma yang menjadi pedoman.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Dalam studi yang dilakukan oleh (Agustini, 2019) pengukuran disiplin kerja diantaranya:

1. Tingkat kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja
Kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja

Kepatuhan karyawan terhadap standar kualitas dan kuantitas kerja yang telah ditetapkan.

4. Ketaatan pada kode etik

Karyawan mematuhi kode etik perusahaan yang mengatur perilaku dan tindakan karyawan.

5. Tanggung jawab

Kesadaran karyawan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab.

2.1.3.4 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja Dalam studi yang dilakukan oleh para ahli dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik (Sastrohadiwiryo, 2015)
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan (Sinambela, 2018)
3. Sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021)

Selain itu manfaat dari disiplin kerja Dalam studi yang dilakukan oleh para ahli dirangkum sebagai berikut:

1. Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal yaitu membuat rasa kepujian karyawan dan semangat kerja yang tinggi (Sutrisno, 2016)
2. Karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Hamali, 2016)

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Dalam studi yang dilakukan oleh (Rivai, 2015) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Sunnyoto, 2014)

Dalam studi yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2016) Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier berasal dari dua kata yaitu pengembangan dan karir.

Berdasarkan pendapat para ahli dan peneliti dirangkum bahwa pengembangan karir merupakan sarana yang difasilitasi oleh instansi untuk para pegawainya dalam mengembangkan kemampuan diri dan mengasah keahlian untuk dapat bekerja dengan lebih baik dan mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Dalam studi yang dilakukan oleh (Manullang, 2018) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah:

1. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir adalah prestasi kerja ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.

2. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3. Mentor dan dukungan

Mentor adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Dukungan merupakan dorongan yang dilakukan oleh rekan kerja untuk memberikan kesempatan dalam pengembangan karir.

4. Kesempatan untuk maju

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Dalam studi yang dilakukan oleh (Rivai, 2015) pengukuran pengembangan karir diantaranya:

1. Latar belakang pendidikan

Pendidikan yang relevan dan sesuai dengan bidang pekerjaan menjadi dasar penting dalam pengembangan karir.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang relevan dan beragam memberikan wawasan dan keterampilan praktis yang berharga.

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja yang baik dan diakui oleh perusahaan atau organisasi menjadi bukti kemampuan dan kontribusi individu.

4. Kesempatan untuk berkembang

Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan penugasan yang didukung oleh atasan maupun organisasi.

2.1.4.4 Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir

Dalam studi yang dilakukan oleh (Rivai, 2015) tujuan pengembangan karir diantaranya:

1. Pengembangan karir bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan, baik saat ini maupun di masa mendatang.
2. Pengembangan karir menjadi proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Selain itu, pengalaman karir juga memiliki manfaat Dalam studi yang dilakukan oleh (Mangkunegara, 2020), yaitu:

1. Pengembangan karir membantu karyawan dalam menyadari potensi kemampuan yang dimilikinya.
2. Membantu memperkuat hubungan antara karyawan dengan organisasi.

3. Membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin masa depan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin kerja merupakan kemampuan dalam pengendalian diri dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung akan berbuat yang terbaik kepada organisasi dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan hingga menjamin terpeliharanya tata tertib di lingkup organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Dalam studi yang dilakukan oleh (Bagis et al., 2019) dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim et al., 2022) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian Dalam studi yang dilakukan oleh (Mufarrohah, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengalaman Kerja

Disiplin kerja dan pengalaman kerja keduanya dapat saling berhubungan, hal ini dikarenakan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan dengan disiplin akan menjadi sebuah pengalaman kerja yang tinggi bagi tiap karyawan. Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan dengan kesadaran dalam menaati peraturan dan norma sosial, tanpa disiplin maka karyawan yang bekerja akan memiliki pengalaman yang kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian Dalam studi yang dilakukan oleh (Wijaya et al., 2022) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Pentury, 20225) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. Selain itu penelitian Dalam studi yang dilakukan oleh (Bramandtri & Saputro, 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja.

2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan karir merupakan proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung di dalam organisasi tersebut. Pengembangan karir dapat membantu karyawan merasa memiliki dan loyal sehingga organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian Dalam studi yang dilakukan oleh (Darmawan et al., 2021) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Mid & Shalhea, 2021) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu Dalam studi yang dilakukan oleh (Fitri et al., 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Pengalaman Kerja

Pengembangan karir dan pengalaman kerja dianggap sebagai dua faktor utama yang saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pengembangan karir dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan kerja dan pengalamannya.

Berdasarkan hasil penelitian Dalam studi yang dilakukan oleh (Supeni & Sujana, 2021) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitri et al., 2021) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. Selain itu Dalam studi yang dilakukan oleh (Akra & Yusuf, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja.

2.2.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengalaman kerja yang baik dapat membantu karyawan lebih mengenal organisasi. Sehingga organisasi tentu senang dan dengan karyawan yang memiliki pengalaman yang baik serta karyawan yang dapat membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Dalam studi yang dilakukan oleh (Kirani, 2023) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Chasanah et al., 2021) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu Dalam studi yang dilakukan oleh (Arifin & Darmawan, 2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Pengalaman Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Dengan demikian, didasarkan oleh pengalaman kerja yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi maka karyawan yang memiliki pengalaman kerja disertai disiplin yang baik dapat mendorong komitmen organisasi yang tinggi.

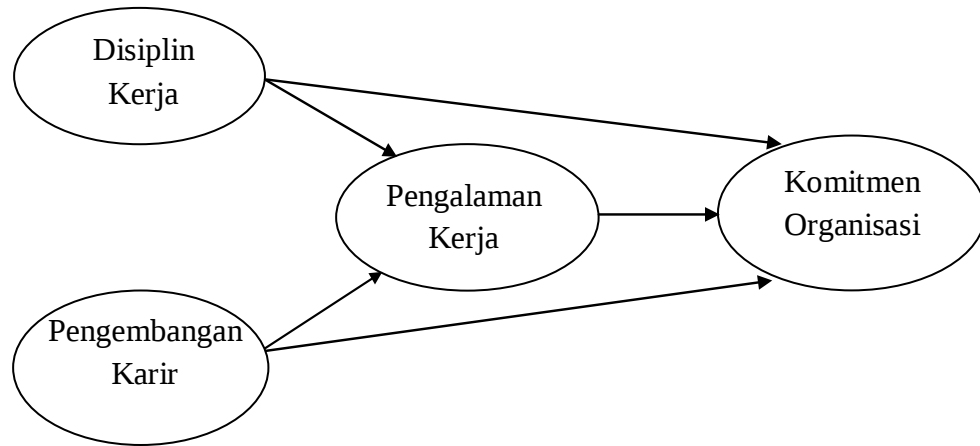
Berdasarkan hasil penelitian Dalam studi yang dilakukan oleh (Wulan & Afriska, 2024) pengalaman kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Selain itu Dalam studi yang dilakukan oleh (Rohaida et al., 2022) pengalaman kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

2.2.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Pengalaman Kerja

Pengembangan karir memberikan peluang lebih besar bagi perkembangan karir karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan melalui pengalaman kerja. Pengembangan karir juga membantu karyawan dalam membuat dirinya memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Dalam studi yang dilakukan oleh (Fitri et al., 2021) pengalaman kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Selain itu Dalam studi yang dilakukan oleh (Widyani & Devy, 2021) pengalaman kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

Dalam studi yang dilakukan oleh (Notoatmodjo, 2018) kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antara konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber: Peneliti Sendiri (2024)

2.3 Hipotesis

Sugiyono (2018) mengatakan, hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun atas variabel penelitian dan mengacu terhadap rumusan masalah yang telah dibuat terlebih dahulu oleh peneliti. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.

4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengalaman kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
5. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
6. Pengalaman kerja dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.
7. Pengalaman kerja dapat memediasi hubungan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang mana permasalahannya didapatkan setelah penelitian lapangan telah diteliti. Dalam penelitian ini terdapat hubungan kausal yang dikaji antar variabel bebas terhadap variabel terikat serta variabel intervening terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018)

Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel, diantaranya ada variabel bebas yaitu **disiplin kerja** dan **pengembangan karir**, variabel terikat yaitu **komitmen organisasi**, dan variabel mediasi yaitu **pengalaman kerja**. Penelitian ini terfokus pada pegawai BPKPD (Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah) Kota Binjai. Masing-masing variabel akan dilihat korelasi hubungan antar variabelnya apakah kuat, cukup, atau lemah dalam hubungan dan pengaruh antar variabel.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan instrumen yang digunakan untuk dipelajari hingga dianalisis sebagai hasil penelitian oleh seorang peneliti yang mana terdapat beberapa karakteristik tertentu, mengandung sifat-sifat spesifik, hingga nilai yang berbeda. Sehingga variasi yang didapat dalam penelitian merupakan penggunaan variabel sebagai alat penelitian (Sugiyono, 2018). Berikut ini merupakan defenisi operasional variabel yang memuat variabel independen yaitu disiplin kerja dan

pengembangan karir, variabel dependen yaitu komitmen organisasi dan variabel intervening yaitu pengalaman kerja.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	1. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan atau di dalam organisasi (Agustini, 2019).	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 1. Tanggung jawab
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2015).	1. Latar belakang pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Prestasi kerja 1. Kesempatan untuk berkembang
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan psikologis seorang individu terhadap organisasinya, yang tercermin dalam kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menerima nilai-nilainya, dan berusaha mencapai tujuannya. Dalam studi yang dilakukan	2. Komitmen Afektif 3. Komitmen Keberlangsungan 5. Komitmen Normatif

	oleh Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi memiliki tiga dimensi utama: 1. Affective Commitment (Komitmen Afektif): Karyawan ingin tetap di organisasi karena rasa cinta atau keterikatan emosional. 2. Continuance Commitment (Komitmen Keberlangsungan): Karyawan tetap karena merasa rugi jika keluar (pertimbangan biaya-manfaat). 3. Normative Commitment (Komitmen Normatif): Karyawan merasa wajib secara moral untuk tetap bekerja di organisasi.	
Pengalaman Kerja (Z)	Pengalaman kerja adalah jumlah waktu yang telah digunakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu, serta seberapa banyak individu tersebut terlibat dalam pekerjaan tersebut Simamora (2006).	2. Lama Bekerja 3. Jumlah dan Jenis Tugas 4. Tingkat Kesulitan Pekerjaan 4. Pengembangan Keterampilan

Sumber: Peneliti Sendiri (2024)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian telah direncanakan untuk dilaksanakan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai yang beralamat di Jalan Jambi Kecamatan Binjai Selatan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Peneliti berencana melakukan penelitian ini yang dimulai pada bulan Oktober 2024 hingga Maret 2025, kegiatan yang dilaksanakan pada penelitian ini dijelaskan dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tabel Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2024-2025																							
		Okt-Des 2024				Jan-Mart 2025				Apr-May 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi Awal	■																							
2.	Pengajuan Judul		■																						
4.	Penulisan Tugas akhir			■	■	■	■	■	■																
5.	Bimbingan dan Revisi Tugas akhir									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
6.	Seminar Tugas akhir																					■			
7.	Penyempurnaan Tugas akhir																						■		
8.	Pengumpulan Data																							■	
9.	Pengolahan dan Analisis Data																								■
10.	Bimbingan dan Revisi Skripsi																								
11.	Sidang Skripsi																								

Sumber: Peneliti Sendiri (2024)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018) mengatakan, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek/subjek-subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini merupakan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai yang berjumlah 88 orang.

3.4.2 Sampel

Dalam studi yang dilakukan oleh (Juliandi et al., 2014) mengatakan, sampel merupakan perwakilan atau bagian dari sebuah populasi yang telah dihilangkan dengan metode tertentu. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sampel jenuh sehingga memerlukan seluruh populasi agar diikutsertakan sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian ini merupakan seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai yang berjumlah 88 orang.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam studi yang dilakukan oleh (Juliandi et al., 2014) mengatakan, seorang peneliti menentukan terlebih beberapa instrumen yang dapat digunakan dalam mengumpulkan sampel penelitian, sehingga peneliti dapat melanjutkan pengumpulan data penelitian hingga selesai. Beberapa instrumen yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Penggunaan *interview* sebagai instrumen penelitian memiliki kelebihan yaitu untuk melakukan pra riset penelitian sehingga ditemukan akar permasalahan dan juga beberapa data yang diinginkan peneliti sebelum melanjutkan penelitian.

2. Angket kuesioner

Penggunaan angket kuesioner sebagai instrumen penelitian ini sangat efektif digunakan karena sampel penelitiannya merupakan pegawai yang bekerja pada objek penelitian. Angket kuesioner yang disebarkan menggunakan bantuan *google form* sebagai alat penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini jenis skala pada angket kuesioner yang digunakan merupakan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No.	Notasi	Pernyataan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang bersumber dari arsip, laporan, maupun dokumen resmi yang dimiliki oleh Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai. Dokumentasi ini meliputi data jumlah pegawai, struktur organisasi, kebijakan terkait disiplin kerja, program pengembangan karir, serta

laporan kinerja tahunan yang relevan dengan variabel penelitian. Teknik ini dipilih karena mampu memberikan bukti empiris yang mendukung hasil pengumpulan data melalui kuesioner, sehingga dapat memperkuat validitas dan reliabilitas penelitian terkait peran pengalaman kerja dalam memediasi disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.



Gambar Wawancara dengan beberapa karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai



Gambar Bersama Bapak Muhammad Junaidi, S.E.,

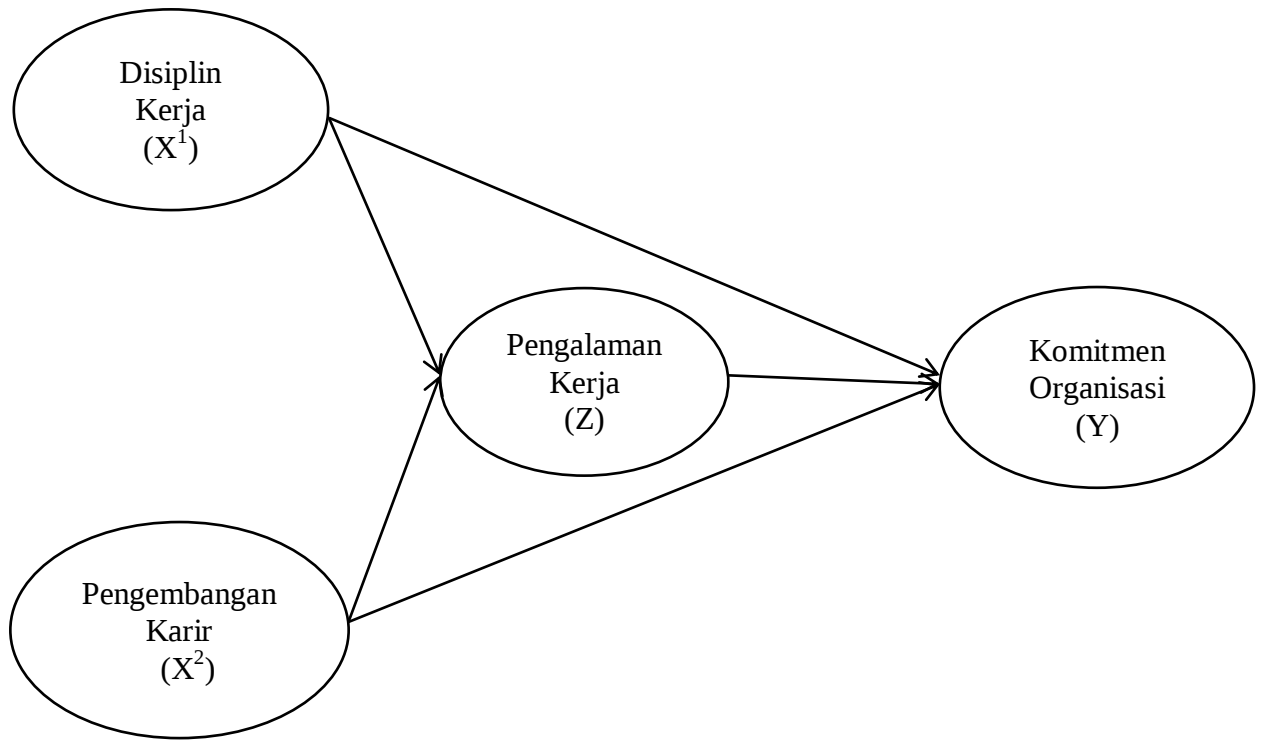
3.6 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini metode analisa data menggunakan PLS-SEM dengan bantuan aplikasi berupa SmartPLS. Penggunaan aplikasi tersebut tidak terlepas karena penelitian ini menggunakan variabel intervening sehingga aplikasi tersebut memiliki kelebihan yang mana dapat mengidentifikasi pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen dan pengaruh tidak langsung yang menggunakan variabel intervening sehingga dapat menunjukkan hubungan kausalitas antar variabel penelitian (Sarstedt et al., 2019)

3.6.1 Analisis *Outer Model*

3.6.1.1 PLS Algoritma

(Sarstedt et al., 2019) mengatakan PLS Algoritma dapat disebut juga sebagai algoritma standar yaitu sebuah perhitungan komponen atau faktor-faktor dalam analisis data *non linear iterative partial least square* (NIPALS) atau non linear berulang. Setelah dilakukan pengujian PLS Algoritma barulah peneliti mendapatkan hasil analisa diantaranya nilai *path coefficient*, nilai *outer loading*, nilai *direct effect*, nilai *indirect effect*, nilai *total effect*, nilai *R Square* dan *F Square*, nilai *construct reliability and validity*, nilai *discriminant validity*, dan nilai *collinearity statistic*-nya.



Gambar 3.1 Koefisien Jalur

Sumber: SmartPLS 3 (2024)

Dalam model ini, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi Komitmen Organisasi sebagai variabel dependen. Selain itu, Pengalaman Kerja berperan sebagai variabel intervening atau mediasi yang menjembatani pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja dan semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Seluruh hubungan antar variabel dalam model ini bersifat positif, yang ditunjukkan dengan simbol [+], menandakan bahwa peningkatan pada satu variabel akan diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya.

3.6.1.2 Analisa *Construct Reliability and Validity*

Hair Jr. dkk. (2017) mengatakan analisis *construct reliability and validity* merupakan bentuk tes yang digunakan untuk menilai konsistensi item pada suatu variabel. Pengujian konsistensi ini menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit (> 0.600).

Salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* atau reliabilitas komposit. Nilai ini dinilai lebih akurat dibandingkan Cronbach's Alpha dalam konteks SEM karena memperhitungkan kontribusi setiap indikator berdasarkan *loading factor*-nya. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Hair Jr. dkk. (2017), suatu konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *composite reliability*-nya lebih besar dari 0.600. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang cukup untuk digunakan dalam pengujian model.

Selain reliabilitas, validitas konstruk juga perlu dianalisis untuk memastikan bahwa setiap indikator benar-benar merefleksikan konstruk yang diukur. Validitas konstruk biasanya diuji melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, di mana konstruk dikatakan valid jika nilai AVE-nya lebih besar dari 0.500. Dengan menggabungkan analisa reliabilitas dan validitas, peneliti dapat memastikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian tidak hanya konsisten, tetapi juga mampu mengukur konsep yang dimaksud secara tepat.

3.6.1.3 Analisa *Convergent Validity*

Hair Jr. dkk. (2017) mengatakan validitas konvergen merupakan bentuk tes yang berguna untuk mengetahui korelasi pengukuran dengan pengukuran alternatif dari suatu variabel konstruk. Untuk mengetahui nilai validitas konvergen dapat melihat nilai *outer loading*, kriteria suatu indikator variabel dikatakan valid apabila nilai *outer loading* (> 0.4).

Salah satu cara untuk mengukur validitas konvergen adalah dengan memperhatikan nilai *outer loading* dari setiap indikator terhadap konstruksya. *Outer loading* menggambarkan seberapa kuat kontribusi indikator dalam membentuk variabel laten. Berdasarkan kriteria yang dijelaskan oleh Hair Jr. dkk. (2017), suatu indikator dikatakan valid secara konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,4 ($> 0,4$). Meskipun nilai ideal yang dianjurkan umumnya di atas 0,7, namun dalam penelitian eksploratif atau awal, indikator dengan nilai *loading* $> 0,4$ masih dapat diterima.

Dalam praktiknya, nilai *outer loading* digunakan untuk mengevaluasi dan melakukan seleksi terhadap indikator-indikator dalam model pengukuran. Indikator yang memiliki nilai di bawah ambang batas dapat dipertimbangkan untuk dihapus dari model, karena kontribusinya yang rendah terhadap konstruk. Dengan demikian, pengujian validitas konvergen menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar diukur oleh indikator-indikator yang tepat dan relevan.

3.6.1.4 Analisa *Discriminant Validity*

(Sarstedt et al., 2019) mengatakan validitas diskriminan merupakan bentuk lain pengujian suatu tes yang bertujuan untuk mengetahui nilai validitas indikator suatu variabel konstruk. Untuk mengetahui nilai validitas diskriminan dapat melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT), kriteria suatu variabel yang memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai HTMT (< 0.900).

Selain metode HTMT, validitas diskriminan juga dapat diuji dengan membandingkan nilai korelasi antar konstruk dengan nilai reliabilitas internalnya. Namun, HTMT dianggap lebih sensitif dan lebih akurat dalam mendeteksi masalah diskriminasi antar konstruk dibandingkan metode tradisional seperti Fornell-Larcker Criterion. Oleh karena itu, HTMT kini menjadi standar baru yang banyak digunakan dalam penelitian berbasis SEM, khususnya dengan pendekatan PLS-SEM.

Penting untuk dicatat bahwa meskipun nilai HTMT di bawah 0,900 menunjukkan validitas diskriminan yang baik, nilai ini juga harus disesuaikan dengan konteks penelitian dan sifat konstruk yang diuji. Pada beberapa kasus, nilai HTMT yang sedikit lebih tinggi dari 0,900 mungkin masih dapat diterima jika konstruk yang diuji memang memiliki kemiripan konseptual yang kuat. Namun, jika nilai HTMT terlalu tinggi, hal ini mengindikasikan adanya redundansi antar konstruk yang dapat mengganggu kejelasan interpretasi hasil penelitian.

Dengan memastikan validitas diskriminan yang baik melalui HTMT, peneliti dapat meningkatkan keandalan model pengukuran serta mengurangi risiko

tumpang tindih konstruk yang bisa menyebabkan bias. Hal ini juga membantu dalam memperjelas hubungan antar variabel dalam model struktural dan memastikan bahwa setiap variabel memang mengukur konsep yang berbeda sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, pengujian validitas diskriminan menjadi salah satu langkah krusial dalam proses validasi instrumen penelitian.

3.6.1.5 Analisa *Variance Inflation Factor*

(Sarstedt et al., 2019) mengatakan pengujian *variance inflation factor* (VIF) adalah untuk mengetahui tingkat kolinearitas dalam membuktikan korelasi antar variabel konstruk apakah kuat atau lemah. Dalam studi yang dilakukan oleh Hair Jr. dkk. (2017) jika nilai korelasinya rendah maka dapat dipastikan bahwa tidak terdapat gejala kolinearitas. Untuk mengetahui tingkat kolinearitas dapat menganalisa nilai VIF, kriteria suatu variabel dikatakan baik apabila nilai VIF (< 5).

Pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF) merupakan metode yang digunakan untuk mengukur tingkat kolinearitas antar variabel konstruk dalam suatu model penelitian. Menurut Sarstedt et al. (2019), tujuan utama dari pengujian VIF adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang terlalu kuat antar variabel bebas yang dapat menyebabkan masalah kolinearitas. Kolinearitas yang tinggi bisa memengaruhi kestabilan dan interpretasi hasil analisis regresi maupun model struktural, sehingga perlu dideteksi dan diatasi sejak dini.

Hair Jr. dkk. (2017) menjelaskan bahwa apabila nilai korelasi antar variabel bebas rendah, maka tidak ada indikasi gejala kolinearitas yang berarti dalam model. Pengujian VIF digunakan sebagai indikator kuantitatif untuk

mengetahui tingkat kolinearitas tersebut. Nilai VIF mengukur seberapa besar variansi dari koefisien regresi suatu variabel meningkat karena kolinearitas dengan variabel lain. Semakin rendah nilai VIF, semakin kecil pula masalah kolinearitas yang terjadi.

Kriteria yang umum digunakan untuk menilai apakah sebuah variabel bebas mengalami masalah kolinearitas adalah dengan memperhatikan nilai VIF-nya. Berdasarkan standar yang banyak dipakai, termasuk dalam studi Hair Jr. dkk. (2017), sebuah variabel dikatakan tidak mengalami kolinearitas berlebihan apabila nilai VIF-nya kurang dari 5 (< 5). Jika nilai VIF melewati batas tersebut, peneliti perlu mempertimbangkan untuk menghapus atau menggabungkan variabel yang menyebabkan kolinearitas tinggi agar model penelitian menjadi lebih valid dan stabil.

3.6.2 Analisis Inner Model

3.6.2.1 Bootstrapping

(Sarstedt et al., 2019) mengatakan *Bootstrapping* merupakan proses untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari *direct effects*, *indirect effects*, dan *total effects*. Dengan melakukan bootstrapping, maka akan didapat hasil analisa diantaranya nilai *t statistic* untuk penguji pengaruh signifikan suatu variabel, nilai *p value* untuk mengetahui tingkat signifikan suatu variabel, dan *original sample* sebagai nilai koefisien regresi yang digunakan sebagai pengambilan keputusan hipotesis penelitian.

Melalui prosedur bootstrapping, peneliti dapat memperoleh beberapa output utama yang menjadi dasar pengujian hipotesis, yaitu: nilai *t-statistic*, *p-*

value, dan original sample (O). Nilai t-statistic digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh antar variabel dalam model signifikan secara statistik, umumnya dibandingkan dengan nilai kritis (misalnya 1,96 untuk tingkat signifikansi 5%). Sementara itu, p-value menunjukkan probabilitas terjadinya pengaruh tersebut secara kebetulan; semakin kecil nilai p-value, semakin signifikan pengaruh variabel tersebut. Adapun nilai original sample merupakan estimasi koefisien jalur (path coefficient) yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar konstruk.

Dengan menggunakan bootstrapping, peneliti dapat menyimpulkan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak berdasarkan hasil signifikansi statistik tersebut. Teknik ini sangat berguna karena tidak memerlukan asumsi distribusi normal pada data, sehingga cocok digunakan dalam analisis PLS-SEM yang seringkali diterapkan pada data eksploratif atau ukuran sampel kecil hingga menengah. Oleh karena itu, bootstrapping menjadi langkah krusial dalam pengujian model struktural untuk menghasilkan keputusan yang valid dan dapat diandalkan.

3.6.2.2 Direct Effect

(Sarstedt et al., 2019) mengatakan pengujian hipotesis salah satunya adalah menguji pengaruh langsung. Tujuan pengujian pengaruh langsung adalah membuktikan hipotesis yang telah dibuat dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dijelaskan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien jalur bernilai positif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.

2. Jika koefisien jalur bernilai negatif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Selain itu untuk mengetahui tingkat signifikan probabilitas suatu pengaruh langsung, diperlukan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas *P-value* < *Alpha* atau $P < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (pengaruh langsung pada suatu variabel dengan variabel adalah signifikan).
2. Nilai probabilitas *P-value* > *Alpha* atau $P > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (pengaruh langsung pada suatu variabel dengan variabel adalah tidak signifikan).

3.6.2.3 *Indirect Effect*

(Sarstedt et al., 2019) mengatakan pengujian hipotesis lainnya adalah dengan menguji pengaruh tidak langsung. Tujuan pengujian pengaruh tidak langsung adalah membuktikan hipotesis yang telah dibuat dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Kriteria hasil pengujian koefisien dan tingkat signifikan probabilitasnya serupa *direct effect*.

Selain pengaruh langsung (*direct effect*), pengujian hipotesis juga mencakup analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), terutama ketika model penelitian melibatkan variabel intervening (*mediasi*). Menurut Sarstedt et al. (2019), tujuan dari pengujian ini adalah untuk membuktikan apakah variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui

peran mediator. Proses ini penting untuk memahami mekanisme atau jalur pengaruh antar konstruk yang tidak bersifat langsung, tetapi tetap signifikan dalam membentuk hubungan sebab-akibat dalam model.

Dalam pengujian pengaruh tidak langsung, metode bootstrapping juga digunakan untuk mengestimasi signifikansi hubungan tersebut. Sama seperti pada pengaruh langsung, pengambilan keputusan terhadap hipotesis tidak langsung dilihat dari nilai koefisien (original sample), t-statistic, dan p-value. Kriteria yang digunakan pun serupa, yaitu pengaruh dianggap signifikan jika nilai t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ untuk tingkat signifikansi 5%. Pengujian ini sangat penting karena terkadang pengaruh langsung antar variabel tidak signifikan, namun menjadi signifikan ketika melalui variabel mediasi.

Dengan demikian, pengujian indirect effect dapat memperkaya interpretasi hasil penelitian, khususnya dalam mengidentifikasi peran penting dari variabel intervening. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel dalam model dan membantu peneliti menjelaskan fenomena yang lebih kompleks. Oleh karena itu, pengujian terhadap pengaruh tidak langsung merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses validasi hipotesis dalam model struktural berbasis PLS-SEM.

3.6.2.3 Analisa *R-Square*

Hair Jr. dkk. (2017) mengatakan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi variabel yang digunakan. Pengujian ini dapat menggunakan nilai *R-Square* untuk mengetahui seberapa besar variasi pada

variabel independen maupun intervening dalam mempengaruhi variabel dependen dalam sebuah koefisien jalur. Berikut merupakan kriteria pengujian *R-Square*:

1. Nilai *r-square* sebesar ≤ 0.25 menunjukkan model PLS yang lemah.
2. Nilai *r-square* sebesar $> 0.25 - \leq 0.50 < 0.70$ menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai *r-square* sebesar ≥ 0.70 menunjukkan model PLS yang kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 11 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 , 8 pertanyaan untuk variabel Z , dan 6 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah disiplin kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah pengembangan karir, yang menjadi variabel Z adalah pengalaman kerja, yang menjadi variabel Y adalah komitmen organisasi. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 88 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel disiplin kerja, variabel pengembangan karir), variabel moderating Z (yaitu pengalaman kerjaA), maupun variabel Y

yaitu variabel terikat (komitmen organisasi). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 88 orang. Adapun dari ke-88 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	24,67%
2	Perempuan	51	34,00%
	Jumlah	88	58,67%

Sumber: data diolah (2025)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 88 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24,67%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34%.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-20 tahun	37	24,67%
2	21-23 tahun	33	22,00%
3	24-26 tahun	18	12,00%
	Jumlah	88	58,67%

Sumber: data diolah (2025)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 88 responden yang diteliti, responden yang berusia 18-20 tahun adalah sebanyak 37 orang (24,67%). Responden yang berusia 21-23 tahun adalah sebanyak 33 orang (22)%. Sedangkan responden yang berusia 24-26 tahun adalah sebanyak 18 orang (12%).

4.1.1.1 Variabel Komitmen organisasi (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel komitmen organisasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5

Skor Angket untuk Variabel Komitmen organisasi (Y)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	77	51,33%	41	27,33%	19	12,67%	13	8,67%	0	0,00%	88	100%
2	73	48,67%	41	27,33%	30	20,00%	6	4,00%	0	0,00%	88	100%
3	78	52,00%	31	20,67%	30	20,00%	11	7,33%	0	0,00%	88	100%
4	83	55,33%	32	21,33%	25	16,67%	10	6,67%	0	0,00%	88	100%
5	80	53,33%	31	20,67%	31	20,67%	8	5,33%	0	0,00%	88	100%
6	73	48,67%	41	27,33%	30	20,00%	6	4,00%	0	0,00%	88	100%

Sumber: data diolah (2025)

4.1.1.2 Variabel Disiplin kerja (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6

Skor Angket untuk Variabel Disiplin kerja (X₁)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	32,00%	38	25,33%	45	30,00%	19	12,67%	0	0,00%	88	100%

2	62	41,33%	33	22,00%	49	32,67%	6	4,00%	0	0,00%	88	100%
3	53	35,33%	28	18,67%	50	33,33%	19	12,67%	0	0,00%	88	100%
4	54	36,00%	38	25,33%	44	29,33%	14	9,33%	0	0,00%	88	100%
5	56	37,33%	31	20,67%	52	34,67%	11	7,33%	0	0,00%	88	100%
6	48	32,00%	38	25,33%	45	30,00%	19	12,67%	0	0,00%	88	100%
7	63	41,33%	33	22,00%	49	32,67%	6	4,00%	0	0,00%	88	100%
8	53	35,33%	28	18,67%	50	33,33%	19	12,67%	0	0,00%	88	100%
9	55	36,00%	38	25,33%	44	29,33%	14	9,33%	0	0,00%	88	100%
10	57	37,33%	32	20,67%	52	34,67%	11	7,33%	0	0,00%	88	100%
11	62	41,33%	33	22,00%	49	32,67%	6	4,00%	0	0,00%	88	100%

Sumber: data diolah (2025)

4.1.1.3 Variabel Pengembangan karir (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pengembangan karir diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.7

Skor Angket untuk Variabel Pengembangan karir (X_2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	33,33%	40	26,67%	42	28,00%	18	12,00%	0	0,00%	88	100%
2	59	39,33%	35	23,33%	51	34,00%	5	3,33%	0	0,00%	88	100%
3	52	34,67%	32	21,33%	48	32,00%	18	12,00%	0	0,00%	88	100%
4	56	37,33%	34	22,67%	48	32,00%	12	8,00%	0	0,00%	88	100%
5	56	37,33%	34	22,67%	48	32,00%	12	8,00%	0	0,00%	88	100%

6	50	33,33%	40	26,67%	42	28,00%	18	12,00%	0	0,00%	88	100%
7	59	39,33%	35	23,33%	51	34,00%	5	3,33%	0	0,00%	88	100%
8	52	34,67%	32	21,33%	48	32,00%	18	12,00%	0	0,00%	88	100%

Sumber: data diolah (2025)

4.1.1.4 Variabel Pengalaman kerja (Z)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pengalaman kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.8

Skor Angket untuk Variabel Pengalaman kerja (Z)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	86	57,33%	41	27,33%	15	10,00%	8	5,33%	0	0,00%	88	100%
2	79	52,67%	40	26,67%	25	16,67%	6	4,00%	0	0,00%	88	100%
3	86	57,33%	32	21,33%	25	16,67%	7	4,67%	0	0,00%	88	100%
4	85	56,67%	32	21,33%	24	16,00%	9	6,00%	0	0,00%	88	100%
5	80	53,33%	31	20,67%	31	20,67%	8	5,33%	0	0,00%	88	100%
6	86	57,33%	41	27,33%	15	10,00%	8	5,33%	0	0,00%	88	100%
7	79	52,67%	40	26,67%	25	16,67%	6	4,00%	0	0,00%	88	100%
8	86	57,33%	32	21,33%	25	16,67%	7	4,67%	0	0,00%	88	100%

Sumber: data diolah (2025)

4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data

Metode SEM *Partial Least Square* memiliki dua tahap yang bisa digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2014). Adapun tahap tersebut adalah sebagai berikut:

4.2.1 Menilai *Outer Model* (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan, uji reliabilitas konstruk diukur menggunakan *composite reliability* dan *cronbach alpha* (Ghozali, 2014). Uji validitas konstruk yang berdasarkan pada uji *convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dapat dinilai dari korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang telah dihitung menggunakan PLS. Pandangan Chin (1998) dalam (Ghozali, 2014) mengatakan bahwa reflektif individual dinyatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Akan tetapi, pada peneliti pemula dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup.

Tabel 4.9
Outer Loading (Measurement Model)

Outer loadings - Matrix					
	X1	X2	Y	Z	
X1-1	0.827				
X1-10	0.721				
X1-11	0.703				
X1-2	0.838				
X1-3	0.782				
X1-4	0.691				
X1-5	0.437				
X1-6	0.407				
X1-7	0.431				
X1-8	0.631				
X1-9	0.676				
X2-1		0.693			
X2-2		0.726			
X2-3		0.770			
X2-4		0.519			
X2-5		0.525			
X2-6		0.503			
X2-7		0.662			
X2-8		0.680			
Y-1			0.903		
Y-2			0.887		
Y-3			0.919		
Y-4			0.919		
Y-5			0.902		
Y-6			0.645		
Z-1				0.801	
Z-2				0.769	
Z-3				0.628	
Z-4				0.763	
Z-5				0.531	
Z-6				0.767	
Z-7				0.819	
Z-8				0.745	

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

4.3 Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini ada beberapa indikator variabel penelitian yang tidak memenuhi kriteria, sehingga tidak digunakan dalam uji hipotesis. Maka, pada hasil output analisis statistik deskriptif juga tidak disertakan. Analisis statistic deskriptif

dilakukan agar dapat mengetahui hasil jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel. Berikut ini merupakan hasil dari analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif

Indicators									
Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max
X1-1	1	MET	0	3.909	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-2	2	MET	0	3.943	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000
X1-3	3	MET	0	3.943	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-4	4	MET	0	3.807	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-5	5	MET	0	3.000	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-6	6	MET	0	3.091	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-7	7	MET	0	4.045	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-8	8	MET	0	3.330	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-9	9	MET	0	3.875	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-10	10	MET	0	3.932	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-11	11	MET	0	4.011	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X2-1	12	MET	0	3.864	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X2-2	13	MET	0	3.943	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X2-3	14	MET	0	3.739	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X2-4	15	MET	0	3.932	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2025

Berdasarkan table 4.7 menunjukkan indikator variabel Disiplin kerja (KP) memiliki kisaran jawaban antara 3 sampai 5. Nilai median variabel kuitas pengembangan karir adalah 5. Dari kelima indikator variabel Disiplin kerja memiliki nilai rata rata yang kurang dari nilai median. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden cukup puas dengan Disiplin kerja yang diberikan.

Variabel Pengembangan karir memiliki kisaran jawaban antara 3 sampai 5. Nilai median variabel Pengembangan karir adalah 5, sehingga dari keenam indikator variabel Pengembangan karir memiliki nilai rata - rata yang lebih kecil dari nilai median. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden cukup puas dengan pengembangan karir yang diberikan.

Variabel Komitmen organisasi memiliki kisaran jawaban antara 4 dan 5. Nilai median variabel Pengembangan karir adalah 5, sehingga dari keempat indikator variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata yang lebih kecil dari nilai median. Dapat disimpulkan bahwa responden cukup loyal.

4.5. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil output dari uji *discriminant validity* menggunakan SmartPLS 3.0 :

Tabel 4.11
Discriminant validity (Cross Loading)

Discriminant validity - Cross loadings				
	X1	X2	Y	Z
X1-1	0.827	0.708	0.747	0.672
X1-10	0.721	0.643	0.595	0.581
X1-11	0.703	0.535	0.658	0.519
X1-2	0.838	0.711	0.720	0.622
X1-3	0.782	0.714	0.663	0.588
X1-4	0.691	0.662	0.569	0.470
X1-5	0.437	0.499	0.197	0.277
X1-6	0.407	0.504	0.167	0.262
X1-7	0.431	0.484	0.321	0.379
X1-8	0.631	0.658	0.419	0.500
X1-9	0.676	0.615	0.550	0.574
X2-1	0.694	0.693	0.621	0.575
X2-2	0.698	0.726	0.614	0.495
X2-3	0.705	0.770	0.561	0.465

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh perbandingan nilai *loading factor* pada Pengalaman kerja sebesar 0,890 yang lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu Pengembangan karir (0,457), Komitmen organisasi (0,766) dan Disiplin kerja (0,743). Menurut hasil di atas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

Selain menggunakan nilai *loading factor*, metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel *Fornell Lacker Criterium*, sebagai berikut:

Tabel 4.12
Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion					
	X1	X2	Y	Z	
X1	0.667				
X2	0.912	0.642			
Y	0.821	0.769	0.868		
Z	0.769	0.733	0.756	0.734	

Sumber : Pengolahan data diolah dengan PLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE pada variabel Pengalaman kerja 0,921. Nilai tersebut lebih besar daripada Pengembangan karir 0,499 dan 0,730. Komitmen organisasi 0,892; 0,439 dan 0,888. Disiplin kerja 0,847 0,563; 0,822 dan 0,909. Maka, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai *discriminant validity* yang cukup baik.

4.6. Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6. (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4.13
Cronbach Alpha, Composite Reliability

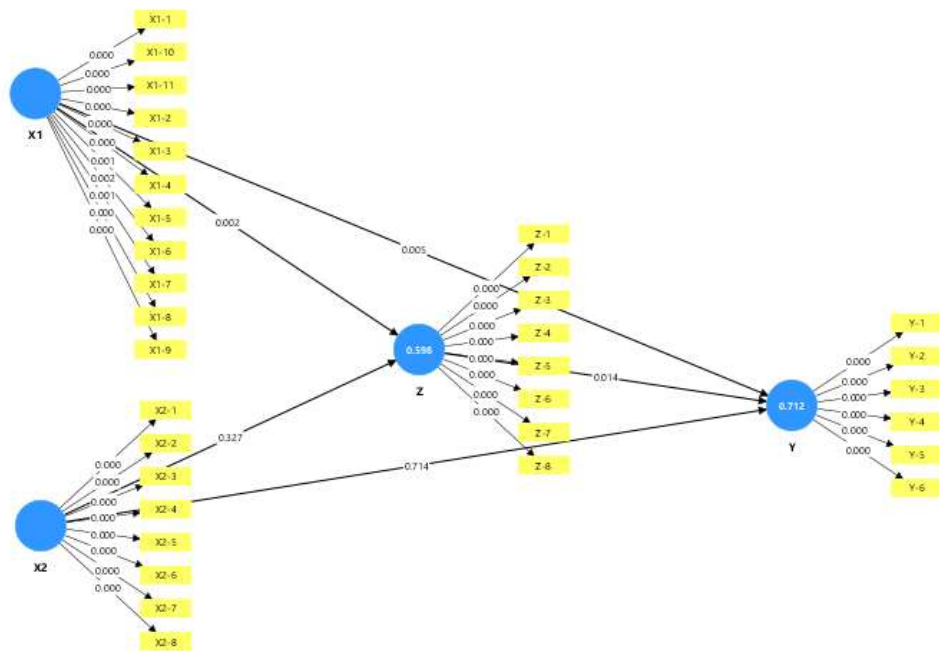
Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...		
X1	0.870	0.898	0.893	0.444		
X2	0.810	0.829	0.846	0.413		
Y	0.932	0.944	0.948	0.753		
Z	0.875	0.888	0.902	0.538		

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Variabel yang memiliki reliabilitas yang paling baik adalah variabel kepuasan, dan variabel yang memiliki nilai reliabilitas yang paling rendah adalah variabel komitmen organisasi.

4.7. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk melakukan evaluasi terhadap model struktural menggunakan *Rsquare* untuk konstruk dependen, dan *Q-Square test* untuk mengevaluasi model konstruk. Dalam menilai model menggunakan PLS dimulai dengan melihat *Rsquare* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kemudian, dengan melakukan *Q-Square test* dapat melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2014).



Gambar 4.1 Inner Model

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness fit model* (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil estimasi R-square menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4.14
Nilai R Square

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
Y	0.712	0.702	
Z	0.598	0.588	

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai R-square sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja mampu mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 71,9 % dan 28,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Dalam menguji *inner model* juga dapat menggunakan uji *Q-square predictive relevance*. Jika nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) maka model tersebut memiliki nilai *predictive relevance*, akan tetapi jika nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) maka model tersebut kurang mempunyai *predictive relevance* (Ghozali, 2014).

Berikut ini merupakan perhitungan dari *Q-square*:

$$Q_2 = 1 - (1 - R_1^2)$$

$$Q_2 = 1 - (1 - 0,277^2)$$

$$Q_2 = 1 - (1 - 0,076729)$$

$$Q_2 = 1 - 0,923271$$

$$Q_2 = 0,077$$

Hasil perhitungan nilai *Q-square* di atas menunjukkan bahwa nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), yaitu 0,077. Maka dapat disimpulkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*.

4.8. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis perlu dilihat nilai yang ada pada hasil output *result for inner weight*. Berikut ini merupakan hasil output yang telah diolah menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4.15
Result for Inner Weight

Path coefficients - Confidence intervals					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%	
X1 -> Y	0.528	0.531	0.175	0.904	
X1 -> Z	0.600	0.552	0.117	0.866	
X2 -> Y	0.068	0.063	-0.335	0.415	
X2 -> Z	0.185	0.253	-0.059	0.683	
Z -> Y	0.299	0.304	0.077	0.554	

Sumber : Pengolahan data dengan PLS 2025

Uji hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Selain itu, uji t-statistik juga dilakukan dengan metode ini. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*:

4.8.1 Pengujian Hipotesis 1 (Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi)

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin kerja dengan Komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,151. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif terhadap Komitmen organisasi. Semakin tinggi Disiplin kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Hubungan tersebut juga memiliki nilai t statistik sebesar 0,727. Apabila signifikansi 5% maka nilai t tabel adalah 1,96, dan nilai t statistik 0,727 lebih kecil dari 1,96. Hal tersebut berarti Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

4.8.2 Pengujian Hipotesis 2 (Pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen organisasi)

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pengembangan karir dengan Komitmen organisasi nilai koefisien jalur sebesar 0,400. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif Pengembangan karir terhadap Komitmen organisasi. Semakin tinggi Pengembangan karir, maka semakin tinggi Komitmen organisasi.

Hubungan tersebut juga memiliki nilai t statistik sebesar 2,087. Apabila signifikansi 5 % maka nilai t tabel adalah 1,96, dan nilai t statistik 2,087 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut berarti Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

4.9. Pembahasan Hasil Analisis Data

4.9.1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 0,727 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Disiplin kerja, maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Seorang karyawan yang merasakan Disiplin kerja yang diberikan tinggi, maka akan cenderung memiliki komitmen organisasi baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Alwie (2010: 44) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen

organisasi, jika diterapkan maka akan menjadi nilai pengembangan karir (sebelum dinilai oleh karyawan) dan nilai pengembangan karir ini yang akan mempengaruhi /tidak terhadap komitmen organisasi, sedangkan komitmen organisasi akan memberikan profit dan pertumbuhan atau kemajuan bagi perusahaan.

4.9.2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

Dari hasil uji statistik yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pengembangan karir dengan Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai t statistik 2,087 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut berarti semakin karyawan merasa puas maka semakin tinggi pula Komitmen organisasi.

Hasil ini sejalan pendapat Atmaja (2018) juga mengatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi. Tjiptoo (2014: 353) kepuasan pelanggan berkontribusi sangat penting dalam terciptanya Komitmen organisasi, meningkatkan reputasi perusahaan dan berkurangnya biaya transaksi masa depan. Ketidak puasan karyawan berdampak pada beralihnya karyawan ke perusahaan lain.

4.9.3. Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 4,325 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Disiplin kerja dan Pengembangan karir. Seorang karyawan

yang merasakan Disiplin kerja yang diberikan tinggi, maka akan cenderung memiliki komitmen organisasi baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Alwie (2010: 44) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi, jika diterapkan maka akan menjadi nilai pengembangan karir (sebelum dinilai oleh karyawan) dan nilai pengembangan karir ini yang akan mempengaruhi /tidak terhadap komitmen organisasi.

4.9.4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui pengalaman kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 2,951 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Disiplin kerja akan semakin tinggi Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Suyanto (2014) bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.

4.9.5. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui pengalaman kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 4,098 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang

berarti semakin tinggi Pengembangan karir akan semakin tinggi Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2013) bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.

4.9.6. Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui pengalaman kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 3,712 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Disiplin kerja dan pengembangan karir akan semakin tinggi Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Sadikin (2015) bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.

4.9.7. Pengaruh pengalaman kerja dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui pengalaman kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 3,712, yang lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin baik pengembangan karir yang diberikan kepada

pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang terbentuk, melalui peningkatan pengalaman kerja sebagai perantara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memainkan peran penting dalam menjembatani hubungan antara pengembangan karir dan komitmen organisasi. Pengalaman kerja memperkuat dampak positif dari program pengembangan karir terhadap keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hal ini dapat terjadi karena pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih luas cenderung lebih mampu mengapresiasi dan memanfaatkan peluang pengembangan karir yang diberikan, sehingga berdampak pada peningkatan komitmen terhadap organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadikin (2015), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui pengalaman kerja. Artinya, keberhasilan program pengembangan karir tidak hanya bergantung pada isi program itu sendiri, tetapi juga pada seberapa besar pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dalam memaknainya dan mengaitkannya dengan tujuan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan uraian yang terdapat pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 0,727 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 1,96.
2. Dari hasil uji statistik yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pengembangan karir dengan Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai t statistik 2,087 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut berarti semakin karyawan merasa puas maka semakin tinggi pula Komitmen organisasi.
3. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 4,325 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96.
4. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui pengalaman kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 2,951 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam

penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Disiplin kerja akan semakin tinggi Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.

5. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui pengalaman kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 4,098 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Pengembangan karir akan semakin tinggi Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.
6. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui pengalaman kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 3,712 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,96. Maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti semakin tinggi Disiplin kerja dan pengembangan karir akan semakin tinggi Komitmen organisasi melalui Pengalaman kerja.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan kualitas produk untuk meningkatkan komitmen organisasi.
2. Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir untuk meningkatkan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Aksa, S., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada CV. SKS Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 105–115.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardana, I., Mujiati, N., & Utama, I. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Business, Accounting and Management*, 2(1), 357–369.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33–43.
- Azhar, E. M., Nurdin, U. D., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja & kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Ilmu Sosial, Ekonomi, & Hukum*, 4(1), 46–40.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus institut pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2), 1–15.
- Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2828–2836.
- Chasanah, U., Surabagiarta, I. K., & Purnaningrum, E. (2021). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pada DIPERTAKPJATIM. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(4), 412–422.
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan muslim dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada perusahaan halal food Sambel Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1937–1948.

- Farisi, S., Siswadi, Y., & Arif, M. (2024). Factor affecting work engagement, affective commitment, and organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen*, 28(2), 293–317.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan kinerja pegawai, kompetensi, penempatan kerja & disiplin kerja. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 121–133.
- Fitri, V. C., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PERURI. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 31–44.
- Foster, B. (2021). *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gunawan, A. C., & Santioso, L. (2015). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 11(1), 144–159.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215.
- Handoko, D., & Rambe, M. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Hidayat, R., & Yusnandar, W. (2021). Kinerja pegawai berpengaruh etos & kepuasan kerja. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 305–317.
- Iskandar, D., & Arif, M. (2023). Peningkatan performance berbasis self efficacy dan locus of control yang dimediasi job satisfaction. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 63–74.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

- Jufrizen, J. (n.d.). *Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderating*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi, dan penilaian kerja terhadap kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43–53.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mufarrohah, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *JUMANAGE: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 38–50.
- Muis, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 1(1), 9–25.
- Pentury, G. M. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 33–46.
- Pohan, M., & Yusnandar, W. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 621–635.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Salemba Empat.
- Sari, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi akuntan publik oleh mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi UMSU Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Sarstedt, M., Hair, J., Cheah, J., Becker, J., & Ringle, C. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197–211.
- Sopiah. (2010). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2014). *Konsep dasar riset pemasaran dan perilaku konsumen*. Yogyakarta: CAPS.
- Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh pendidikan pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(2), 352–356.
- Suryani, D., & Budiono. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), 29–43.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1–14.
- Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69.

**PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MEMEDIASI DISIPLIN
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI
BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
PENDAPATAN DAERAH
KOTA BINJAI**

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Siswa,

Kami mengharapkan kesediaan kamu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Mohon untuk menjawab dengan jujur dan sesuai dengan pendapat kamu sendiri. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam angket ini.

Data yang kamu berikan akan digunakan hanya untuk keperluan penelitian dan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Partisipasi kamu sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini.

Terima kasih banyak atas kerja sama dan waktunya!

Peneliti,

Salsabila Putri Indra

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

KETERANGAN

- SS : Sangat setuju
S : Setuju
KS : Kurang setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat tidak setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikant anggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

Disiplin Kerja (X1)

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan.				
2	Saya jarang meninggalkan kantor tanpa alasan yang jelas dan resmi.				
3	Saya mengikuti prosedur kerja yang berlaku di instansi tanpa perlu diawasi terus-menerus.				
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai aturan dan standar operasional yang telah ditetapkan.				
5	Saya selalu melaksanakan perintah atasan sesuai dengan instruksi yang diberikan.				
6	Saya menghormati dan mematuhi keputusan atasan meskipun berbeda dengan pendapat pribadi saya.				
7	Saya bekerja dengan penuh kesadaran tanpa harus dipaksa atau diawasi.				
8	Saya memahami bahwa pekerjaan yang saya lakukan adalah bentuk kewajiban sebagai pegawai.				
9	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan.				
10	Saya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.				

Pengembangan Karir (X2)

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pendidikan yang saya tempuh relevan dengan pekerjaan saya saat ini.				
2	Latar belakang pendidikan saya membantu saya dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif.				
3	Pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4	Saya mampu mengatasi berbagai tantangan kerja karena pengalaman yang saya miliki sebelumnya.				
5	Saya sering mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja saya.				
6	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi.				
7	Instansi saya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri.				
8	Saya merasa memiliki peluang untuk meningkatkan kemampuan dan karier saya di tempat kerja ini.				

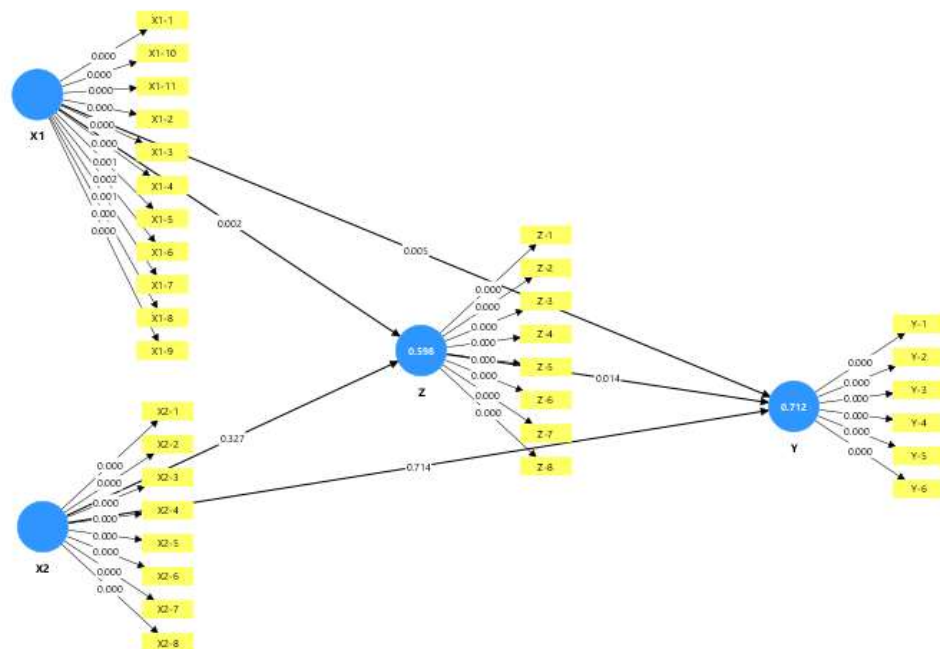
Pengalaman Kerja (Z)

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa waktu yang saya habiskan untuk menyelesaikan tugas sudah sesuai dan tidak berlebihan.				
2	Saya sering bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab.				
3	Jumlah tugas yang saya terima setiap hari masih dalam batas kemampuan saya untuk menyelesaikannya.				
4	Jenis tugas yang saya kerjakan bervariasi dan membutuhkan keterampilan yang berbeda-beda.				
5	Saya merasa tugas-tugas yang saya kerjakan menantang tetapi masih dapat diselesaikan dengan kemampuan saya.				
6	Beberapa pekerjaan yang saya lakukan terlalu sulit tanpa bimbingan atau dukungan tambahan.				
7	Pekerjaan yang saya lakukan membantu saya mengembangkan keterampilan baru.				
8	Saya memiliki kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan saya melalui tugas-tugas yang diberikan.				

Komitmen Organisasi (Y)

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.				
2	Saya memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi ini.				
3	Saya tetap bekerja di organisasi ini karena meninggalkannya akan membawa risiko besar bagi saya.				
4	Terlalu banyak yang telah saya investasikan di organisasi ini untuk berpikir keluar sekarang.				
5	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi ini.				
6	Saya merasa tidak etis jika meninggalkan organisasi ini, meskipun ada tawaran yang lebih baik.				

LAMPIRAN



Outer Loading (Measurement Model)

Outer loadings - Matrix					
	X1	X2	Y	Z	
X1-1	0.827				
X1-10	0.721				
X1-11	0.703				
X1-2	0.838				
X1-3	0.782				
X1-4	0.691				
X1-5	0.437				
X1-6	0.407				
X1-7	0.431				
X1-8	0.631				
X1-9	0.676				
X2-1		0.693			
X2-2		0.725			
X2-3		0.770			
X2-4		0.519			
X2-5		0.525			
X2-6		0.503			
X2-7		0.662			
X2-8		0.680			
Y-1			0.903		
Y-2			0.887		
Y-3			0.919		
Y-4			0.919		
Y-5			0.902		
Y-6			0.643		
Z-1				0.801	
Z-2				0.769	
Z-3				0.628	
Z-4				0.763	
Z-5				0.531	
Z-6				0.767	
Z-7				0.819	
Z-8				0.745	

Statistik Deskriptif

Indicators									
Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max
X1-1	1	MET	0	3.909	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-2	2	MET	0	3.943	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000
X1-3	3	MET	0	3.943	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-4	4	MET	0	3.807	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-5	5	MET	0	3.000	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-6	6	MET	0	3.091	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-7	7	MET	0	4.045	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-8	8	MET	0	3.330	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-9	9	MET	0	3.875	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-10	10	MET	0	3.932	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X1-11	11	MET	0	4.011	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X2-1	12	MET	0	3.864	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X2-2	13	MET	0	3.943	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
X2-3	14	MET	0	3.739	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000
Y-1	15	MET	0	3.933	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000

Discriminant validity (Cross Loading)

Discriminant validity - Cross loadings				
	X1	X2	Y	Z
X1-1	0.827	0.708	0.747	0.672
X1-10	0.721	0.643	0.595	0.581
X1-11	0.703	0.535	0.658	0.519
X1-2	0.838	0.711	0.720	0.622
X1-3	0.782	0.714	0.663	0.588
X1-4	0.691	0.662	0.569	0.470
X1-5	0.437	0.499	0.197	0.277
X1-6	0.407	0.504	0.167	0.262
X1-7	0.431	0.484	0.321	0.379
X1-8	0.631	0.658	0.419	0.500
X1-9	0.676	0.615	0.550	0.574
X2-1	0.694	0.693	0.621	0.575
X2-2	0.698	0.726	0.614	0.495
X2-3	0.705	0.770	0.561	0.465

Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion					
	X1	X2	Y	Z	
X1	0.667				
X2	0.912	0.642			
Y	0.821	0.769	0.868		
Z	0.769	0.733	0.756	0.734	

Cronbach Alpha, Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...		
X1	0.870	0.898	0.893	0.444		
X2	0.810	0.829	0.846	0.413		
Y	0.932	0.944	0.948	0.753		
Z	0.875	0.888	0.902	0.538		

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
Y	0.712	0.702	
Z	0.598	0.588	

Result for inner weight

Path coefficients - Confidence intervals					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%	
X1 -> Y	0.528	0.531	0.175	0.904	
X1 -> Z	0.600	0.552	0.117	0.866	
X2 -> Y	0.068	0.063	-0.335	0.415	
X2 -> Z	0.185	0.253	-0.059	0.683	
Z -> Y	0.299	0.304	0.077	0.554	



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Barri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4080/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 3/10/2024

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Salsabila Putri Indra
NPM : 1905160599
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Bertujuan mengetahui pengaruh variabel-variabel penelitian berdasarkan penelitian yang dilakukan

Rencana Judul : 1. Peran Work Life Balance Dalam Memediasi Commitment Organizational Dan Culture Organizational Terhadap Job Satisfaction
2. Peran Budaya Organisasi Dalam Memediasi Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja
3. Peran Pengalaman Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Objek/Lokasi Penelitian : Bpkpd (Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Penyohon

(Salsabila Putri Indra)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6634567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4080/DL/SKR/MAN/FEB/UMSU/3/10/2024

Nama Mahasiswa : Salsabila Putri Indra
NPM : 1905160599
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 3/10/2024
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Willy Yumnandar, SE, M. Si.

Judul Disetujui^{**)}

Peran Pengalaman kerja dalam memediasi disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Badan Penyelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai, Sumatera Utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 3 Oktober 2024

Dosen Pembimbing

WILLY YUSWANDAR SE-M-Si.

Keterangan:

^{*)} Ditai oleh Pimpinan Program Studi

^{**)} Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, sertifikat dan opsi untuk kuitansi ke-2 ini pada form online "Uptidat Program Studi Judul Skripsi"



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 15 Agustus 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Salsabila Putri Indra
N.P.M. : 1905160599
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 April 2002
Alamat Rumah : Jalan Avros Gang Mancang no.34A
Judul Proposal : Peran Pengalaman Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Kurangnya kalimat pembuka di awal paragraf
Bab II	Sedangkan gunalan teori dari aslinya atau gunalan Hermal yg asli, kemudian penelitian
Bab III	Kesalahan label rencana pada bulan agustus, menggunakan sampel teori asli, adanya dokumentasi pada bab ini yang kurang untuk bab ini juga
Lainnya	
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Jumat, 15 Agustus 2025

TIM SEMINAR

Agus Sani, S.E., M.Sc.
 Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
 Sekretaris

Pembanding

Susil Handayani, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 15 Agustus 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Salsabila Putri Indra
N.P.M. : 1905160599
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 April 2002
Alamat Rumah : Jalan Avros Gang Mancang no.34A
Judul Proposal : Peran Pengalaman Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Binjai

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, SE., M.Si*

Medan, Jumat, 15 Agustus 2025

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Satri S.E., M.Sc.

Pembimbing

Willy Yusnandar, SE., M.Si

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Susi Handayani, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - 2 7/9/25

Assoc.Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1749/K/BAH-PT/06/PT/01/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Makhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6622499 - 6622497 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2067 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
 Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Salsabila Putri Indra
 N P M : 1905160599
 Semester : X (Eks)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Proposal / Skripsi : Peran Pengalaman Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai

Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan "BATAL" bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 03 Juli 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 07 Muharram 1447 H
 03 Juli 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Kita membuat yang ini agar Indonesia
 sama dan sebangkitnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PT/AL-Pj/PT/10/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 2067/IL3-AU/UMSU-05/ F / 2025
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 07 Muharram 1447 H
 03 Juli 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Instansi Pemerintah Daerah Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai
 Jl.Jambi kel.Rambung Barat Kec.Binjai Selatan
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Salsabila Putri Indra
 Npm : 1905160599
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Eks)
 Judul : Peran Pengalaman Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE, MM, M.Si., CMA,
 NIDN:0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal





PEMERINTAH KOTA BINJAI
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN PENDAPATAN DAERAH

Jalan Jambi, Binjai Selatan, Kota Binjai, Sumatera Utara 20723

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.14.5.4/2519/BAPO/VIII/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ERWIN TOGA TP PURBA, S.Sos. MSP
 NIP : 19681210 198910 1 001
 Pangkat/Golongan : PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
 Jabatan : KEPALA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
 DAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BINJAI

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SALSABILA PUTRI INDRA
 Tempat/Tgl lahir : MEDAN / 26 APRIL 2002
 NIM : 1905160599
 Program Studi : MANAJEMEN
 Universitas : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Benar telah selesai melaksanakan riset di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Binjai.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Binjai, 11 Agustus 2025



ERWIN TOGA TP PURBA, S.Sos., M.SP.
 PEMBINA UTAMA MUDA
 NIP. 19681210 198910 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : SALSABILA PUTRI INDRA
NPM : 1905160599
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 26 April 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Avros Gg. Mancang No. 34 A
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Telepon/ WA : 0882-0151-25749

Nama Orang Tua

Ayah : Indra Gunawan
Ibu : Sri Endang Hustiah
Alamat : Jl. Avros Gg. Mancang No. 34 A

Pendidikan Formal

SD : SD Harapan Mandiri Medan
SMP : SMP Yapena 45 Medan
SMA : SMA Kemala Bhayangkari 1 Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2025


SALSABILA PUTRI INDRA