

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEDISIPLINAN, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BPR UMKM JAWA TIMUR CABANG MADIUN

Afifah Nurul Izzah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: afifahnurulizzah23@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan inovasi yang diperlukan untuk bertahan dan berkembang di pasar yang dinamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial variabel pengalaman kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur cabang Madiun. 2) Secara parsial variabel kedisiplinan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur cabang Madiun. 3) Secara parsial variabel dukungan organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur cabang Madiun. 4) Secara simultan variabel pengalaman kerja, kedisiplinan, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur cabang Madiun.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja, Kedisiplinan, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Quality human resources can be the main driver in achieving organizational goals, increasing productivity, and creating the innovation needed to survive and develop in a dynamic market. The aim of this research is to determine the influence of work experience, discipline and organizational support on employee performance at the Madiun Branch of Bank BPR Bank UMKM East Java. The method in this research is quantitative research. The sampling technique uses a non-probability sampling technique using saturated sampling, with a sample size of 75 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. Meanwhile, data

analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the research show that: 1) Partially the work experience variable (X1) has a positive and significant influence on employee performance at the Madiun branch of Bank BPR Bank UMKM East Java. 2) Partially the discipline variable (X2) has a positive and significant influence on employee performance at the Madiun branch of BPR Bank UMKM East Java. 3) Partially, the organizational support variable (X3) has a positive and significant influence on employee performance at the Madiun branch of Bank BPR Bank UMKM East Java. 4) Simultaneously the variables of work experience, discipline and organizational support have a positive and significant influence on employee performance at the Madiun branch of Bank BPR Bank UMKM East Java.

Keywords: Work Experience, Discipline, Organizational Support, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan inovasi yang diperlukan untuk bertahan dan berkembang di pasar yang dinamis. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling utama karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada sumber daya manusia di dalamnya (Farida et al., 2022). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja, kedisiplinan, dan dukungan organisasi.

Faktor yang pertama adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan dasar atau acuan bagi seorang karyawan untuk dapat menempatkan dirinya pada posisi yang tepat (Hexan, 2021). Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Pengalaman kerja tidak hanya mencakup jumlah tahun yang telah dihabiskan dalam suatu industri atau posisi tertentu, tetapi juga meliputi keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperoleh sepanjang karir profesional seseorang.

Faktor selanjutnya adalah kedisiplinan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan kerentuan perusahaan. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketentuan yang ada di perusahaan tersebut diabaikan arau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan menaati ketentuan perusahaan, hal tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (John Zysman & Arnaud Costinot, 2022). Disiplin kerja yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan menghasilkan kinerja (Jufrizen, 2021).

Selain dari kedua faktor di atas, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Organisasi yang memberikan perhatian serius terhadap kebutuhan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Dukungan ini bisa datang dalam berbagai bentuk, seperti pemberian fasilitas yang memadai, kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). Karyawan yang memiliki tingkat Dukungan Organisasi Yang Dirasakan tinggi akan memberikan kinerjanya secara maksimal (Fata et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor perbankan. Dalam konteks Bank BPR sebagai lembaga keuangan yang berorientasi pada masyarakat, dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu guna menelaah pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memperluas pengetahuan maupun wawasan terkait pengalaman kerja, kedisiplinan, dan dukungan organisasi, dan kinerja karyawan.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Handoko 2018) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan seperti perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia, dengan tujuan untuk mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat.

Pengalaman Kerja

Menurut Raranupandojo (2018) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (Sastrohadiwiryono, 2019).

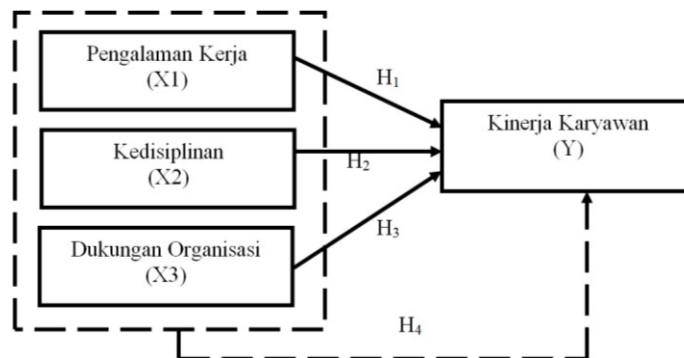
Dukungan Organisasi

Eisenberger dalam Mangundjaya (2016) Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan emosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi

menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (persepsi dukungan organisasi). Dukungan organisasi didasarkan pada keyakinan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Keyakinan ini menunjukkan seberapa besar organisasi mendukung kesejahteraan dan pekerjaan karyawan.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber :Penelitian dari Xi Xehan (2021); John Zysman & Arnoud Castinot (2022); Laode Asfahyadin Aliddin (2024)

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun.

H2 : Diduga terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun.

H3 : Diduga terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun.

H4 : Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif guna mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun dengan 75 sampel. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner melalui *g-form* dengan teknik non probability sampling menggunakan sampel jenuh.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

| No | Pertanyaan | R hitung R hitung > R tabel | R tabel | Sig. | Kesimpulan |
|----|------------------|--------------------------------|---------|-------|------------|
| 1. | X _{1.1} | 0,798 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 2. | X _{1.2} | 0,715 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 3. | X _{1.3} | 0,857 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 4. | X _{1.4} | 0,716 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 5. | X _{1.5} | 0,834 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 6. | X _{1.6} | 0,805 | 0,227 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel X1, yaitu pengalaman kerja, menunjukkan bahwa seluruh enam pertanyaan dalam angket dinyatakan valid. Hal ini memenuhi kriteria dengan nilai r hitung > t tabel (0,227) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dianggap terpercaya sebagai data untuk penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X2)

| No. | Pertanyaan | R hitung R hitung > R tabel | R tabel | Sig. | Kesimpulan |
|-----|------------------|--------------------------------|---------|-------|------------|
| 1. | X _{2.1} | 0,746 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 2. | X _{2.2} | 0,814 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 3. | X _{2.3} | 0,661 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 4. | X _{2.4} | 0,792 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 5. | X _{2.5} | 0,724 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 6. | X _{2.6} | 0,859 | 0,227 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh enam pertanyaan pada variabel X2, yaitu kedisiplinan, dinyatakan valid. Hal ini memenuhi kriteria dengan nilai r hitung $>$ r tabel (0,227) dan nilai signifikansi $>$ 0,05. Dengan demikian, semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dianggap andal sebagai data untuk penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi (X3)

| No. | Pertanyaan | R hitung R hitung > R tabel | R tabel | Sig. | Kesimpulan |
|-----|------------------|--------------------------------|---------|-------|------------|
| 7. | X _{3,1} | 0,725 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 8. | X _{3,2} | 0,808 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 9. | X _{3,3} | 0,678 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 10. | X _{3,4} | 0,823 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 11. | X _{3,5} | 0,739 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 12. | X _{3,6} | 0,828 | 0,227 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh enam pertanyaan pada variabel X3, yaitu dukungan organisasi, dinyatakan valid. Hal ini memenuhi kriteria dengan nilai r hitung $>$ t tabel (0,227) dan nilai signifikansi $>$ 0,05. Oleh karena itu, semua item dalam kuesioner dapat digunakan dan diandalkan sebagai data untuk penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pertanyaan | R hitung R hitung > R tabel | R tabel | Sig. | Kesimpulan |
|-----|-------------------|--------------------------------|---------|-------|------------|
| 13. | Y _{1,1} | 0,723 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 14. | Y _{1,2} | 0,720 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 15. | Y _{1,3} | 0,721 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 16. | Y _{1,4} | 0,767 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 17. | Y _{1,5} | 0,713 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 18. | Y _{1,6} | 0,814 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 19. | Y _{1,7} | 0,652 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 20. | Y _{1,8} | 0,780 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 21. | Y _{1,9} | 0,691 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 22. | Y _{1,10} | 0,750 | 0,227 | 0,000 | Valid |
| 23. | Y _{1,11} | 0,662 | 0,227 | 0,000 | Valid |

| No. | Pertanyaan | R hitung R hitung > R tabel | R tabel | Sig. | Kesimpulan |
|-----|-------------------|--------------------------------|---------|-------|------------|
| 24. | Y _{1.12} | 0,766 | 0,227 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh 12 pertanyaan pada variabel Y, yaitu kinerja karyawan, dinyatakan valid. Hal ini sesuai dengan persyaratan, di mana nilai r hitung > r tabel (0,227) dan nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dapat digunakan dan diandalkan sebagai data penelitian ini.

Uji reliabilitas Penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .876 | .878 | 6 |

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel pengalaman kerja (X1) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,876 > 0,60, yang tergolong dalam kategori sangat reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X2)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .857 | .861 | 6 |

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, variabel kedisiplinan (X2) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,857 > 0,60, yang tergolong dalam kategori sangat reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Organisasi (X3)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .859 | .862 | 6 |

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, variabel dukungan organisasi (X3) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,859 > 0,60, yang tergolong dalam kategori sangat reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .920 | .920 | 12 |

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,920 > 0,60$, yang tergolong dalam kategori sangat reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .82964849 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .153 |
| | Positive | .081 |
| | Negative | -.153 |
| Test Statistic | | .153 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .072 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Hasil uji normalitas tabel di atas, dapat diketahui dari keempat variabel yang diteliti meliputi pengalaman kerja, kedisiplinan, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,072 > 0,05$ sehingga keempat variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |

| | | | | | |
|---|---------------------|-------|------|------|-----------|
| 1 | (Constant) | 3.085 | .652 | | 4.731.000 |
| | Pengalaman Kerja | .405 | .074 | .517 | 5.472.000 |
| | Kedisiplinan | .305 | .062 | .461 | 4.925.000 |
| | Dukungan Organisasi | .601 | .087 | .641 | 6.905.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 3,085 + 0,405X_1 + 0,305X_2 + 0,601X_3 + e_i$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta = 3,085. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 3,085. Hal ini menunjukkan apabila variabel pengalaman kerja, kedisiplinan, dukungan organisasi, dan e_i (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka kinerja karyawan (Studi kasus pada Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun) sebesar 3,085.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,405$, berarti bahwa apabila nilai variabel pengalaman kerja (X_1) mengalami 8kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan (Studi kasus pada Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun) mengalami peningkatan sebesar 0,405 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,305$, berarti bahwa apabila nilai variabel kedisiplinan (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan (Studi kasus pada Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun) mengalami peningkatan sebesar 0,305 point.
- 4) Nilai koefisien $b_3 = 0,601$, berarti bahwa apabila nilai variabel dukungan organisasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan (Studi kasus pada Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun) mengalami peningkatan sebesar 0,601 point.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Hasil Analisis Uji t

| Coefficients ^a | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.085 | .652 | | 4.731 | .000 |
| | Pengalaman Kerja | .405 | .074 | .517 | 5.472 | .000 |
| | Kedisiplinan | .305 | .062 | .461 | 4.925 | .000 |
| | Dukungan Organisasi | .601 | .087 | .641 | 6.905 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Hasil analisis uji t meliputi :

- 1) Variabel pengalaman kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun juga akan semakin meningkat.
- 2) Variabel kedisiplinan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinan maka kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun juga akan semakin meningkat.
- 3) Variabel dukungan organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasi maka kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun juga akan semakin meningkat.

Tabel 12. Hasil Analisis Uji F

| ANOVA ^{a2} | | | | | | |
|---------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3868.185 | 3 | 1289.395 | 197.315 | .000 ^b |
| | Residual | 50.935 | 71 | .717 | | |
| | Total | 3919.120 | 74 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kedisiplinan, Pengalaman Kerja

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 197,315 > F_{tabel} = 2,727$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengalaman kerja, kedisiplinan, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja, kedisiplinan, dan dukungan organisasi maka kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun juga meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Koefisien Detreminasi Berganda

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .909 ^a | .827 | .826 | .84699 | 1.907 |

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kedisiplinan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Nilai Rsquare mendekati 1 yaitu 0,827, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Besarnya persentasi pengaruh pengalaman kerja, kedisiplinan, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya yaitu 17,3% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen, retensi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Bank UMKM Jawa Timur Cabang Madiun.

E. SARAN

Bagi penelitian mendatang bisa mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliddin, L. A. (2024). The Impact of Perceived Organizational Support and Social Support on: The Employee Performance Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura Vol. 27, No. 2, August–November 2024, pages 253–273*
- Amalia, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 1, Januari 2021*
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Basalamah, I. (2023). Employee Performance and The Influence Of Motivation, Discipline, And Loyalty. *International Journal of Economics and Management Research Vol. 2 No.2 August 2023*
- Brancourt, L. (2022). The influence of work discipline, motivation, and work environment on the performance of employees *Volume 3 | Number 1 | April 2022*
- Depari. (2023). The Influence of Training, Work Environment and Discipline on Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Asian Business and Management (IJABM) Vol.2, No.5, 2023: 749-768*
- Dunan, H. (2024). The Influence Of Work Discipline And Organizational Commitment On Employee Performance At PT Nawakara Arta Kencana. *Interntional Journal of Economics Business and Inovation Research. Volume 03 Issue 02, 2024*

- Fitri, N.U. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Di PT. PG Rajawali 1 Surabaya. *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya*
- Ghozali, Imam, (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. ,Edisi Ketiga*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hexan, X. (2021). Determination of Work Experience and Work Supervision on Job Rotation. *JAFM. Vol 2, No. 5, November 2021*
- Latifa, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al-Shofa Duta Mandiri. *Alexandria 5 (2) (2024)*
- Mangkunegara, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. (2018). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Meylan, S.F. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Damco Warehousing Indonesia (Marunda Warehouse). *Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Paijan. (2023). Building Performance Through Work Discipline Influenced By Leadership and Compensation. *DIJSM. Vol. 5, No. 3, January 2024*
- Pangaribuan, Y. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. MH Thamrin Cileungsi. *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipw Jakarta Program Sarjana Prodi Manajemen SI Jakarta*
- Romi, A. Z. (2024). Impact of Work Discipline and Work Culture on Employees' Employment at PT Bukit Asam, TBK. *International Journal of Social Sciences, 7(1), 19-23*.

- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sekaran, U., dan Bougie. (2020). *Research Methods For Business Edisi 4. Buku 2*, Jakarta: Wiley
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian. Penerbitan STIE YPKN.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syamsuddin, R. A. (2023). The Impact of Leadership and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Indonesian Business Review Vol.2, No.1, 2023*
- Widodo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Mangga Media.