



Normansyah¹
 Hadi Suriono²
 Aris Siregar³
 Rosnaida⁴
 Anshari Putra⁵

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ROTASI KE DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN S DILAKUKAN DI KABUPATEN ASAHAAN

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor iklim, organisasi rotasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Kependidikan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan yaitu 36 pegawai ASN dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 36 pegawai ASN. Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 0,842 + 0,332 X_1 + 0,548 X_2 + 0,830 X_3 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa iklim organisasi (X_1), rotasi kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (295,292) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,90), dan $\text{sig. } \alpha (0,000^a)$ lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variable iklim organisasi, rotasi kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk iklim organisasi (2,477), rotasi kerja (3,784) dan pengalaman kerja (5,287). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan adalah variabel pengalaman kerja

Kata Kunci : Iklm Organisasi, Rotasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja

Abstract

The theory used in this paper is the theory of organizational management and human resources with more focus on climate factors, job rotation organization, work experience and performance which are variables in this study. The method used in this study is a survey approach. The type of research is quantitative descriptive and the nature of the research is explanatory. The data collection method is by interview, questionnaire and documentation study. The population is all ASN employees at the Asahan Regency Education and Civil Registration Office, namely 36 ASN employees and the number of samples is determined from the entire existing population, namely 36 ASN employees. Based on the multiple linear equation obtained as follows that $\hat{Y} = 0.842 + 0.332 X_1 + 0.548 X_2 + 0.830 X_3 + e$. In this equation it can be seen that organizational climate (X_1), job rotation (X_2) and work experience (X_3) have a positive regression coefficient which proves its contribution to the performance (Y) of employees at the Asahan Regency Population and Civil Registration Office in this regression model. Simultaneous testing showed that the calculated F value (295.292) was greater than the F table value (2.90), and the $\text{sig. } \alpha (0.000^a)$ was smaller than the 5% alpha (0.05). This indicates that the variables of organizational climate, job rotation, and work experience simultaneously influence employee performance at the Population and Civil Registration Service of Asahan Regency. Partial testing yielded results for organizational climate (2.477), job rotation (3.784), and work experience (5.287). Thus,

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Universitas Asahan
 email: unafenormansyah@gmail.com, hadi.suriono0468@gmail.com, siregararis077@gmail.com,
 rosnaidasemm@gmail.com, anshariputra18@gmail.com

partially, the dominant influence on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Asahan Regency is the variable of work experience.

Keywords: Organizational Climate, Job Rotation, Work Experience, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia/pegawai yang berdisiplin tinggi, berkemampuan, berdaya saing dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi yang ada pada sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tesedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang berhubungan dengan peningkatan sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, guna mendapatkan sumber daya manusia/pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Konteks pemberdayaan sumberdaya manusia agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan produktivitas kerja tinggi, diperlukan adanya acuan baku bagi organisasi dan nilai inti yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia/karyawan yang berdisiplin tinggi, berkemampuan, berdaya saing dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi yang ada pada sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai adalah asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi.

Rotasi kerja atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Bisa saja tindakan seperti itu menuai protes dari pegawai yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku pegawai. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil. Hal lain yang penting juga dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari pegawai bersangkutan. Mereka harus disiapkan lebih dahulu paling tidak dalam bentuk orientasi di tempat pekerjaan yang baru.

Karena itu rotasi pekerjaan dapat dikategorikan sebagai bentuk pelatihan “on-the-job”. Pegawai mengikuti pelatihan silang antarjenis pekerjaan. Di sini, pelatih memindahkan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Biasanya tiap kepindahan didahului dengan pelatihan instruksi. Di samping itu, memberi para karyawan dengan beragam pekerjaan. Pelatihan silang itu, membantu perusahaan ketika lowongan, ketidakhadiran, penyusutan usaha, atau pengunduran diri terjadi. Partisipasi peserta pelatihan dan kemampu-pindahan pekerjaan yang

tinggi merupakan keunggulan belajar dari perputaran pekerjaan. Perputaran adalah paling terkait dengan karyawan yang sudah bekerja dengan lamanya mereka bekerja. Mereka diharapkan dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan pada ragam tingkat atau posisi tertentu. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi.

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. pengalaman kerja pegawai akan meningkat apabila pegawai diberikan motivasi yang cukup untuk menambah gairah atau semangat kerja dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan perusahaan demi kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas dan keberhasilan perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan perusahaan diharapkan berisikan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas dan usaha mereka untuk kemajuan perusahaan. Pada saat perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, perusahaan menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, maka upaya yang harus ditempuh terlebih dahulu adalah dengan meningkatkan kinerja yang dimilikinya, terutama kinerja pegawai yang berperan dan berhubungan langsung dengan kegiatan operasional organisasi dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah : Apakah pengaruh iklim organisasi, rotasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan ?

Iklim Organisasi

Newstrom and Davis (2012) menyatakan bahwa, “Organization climate is the human environment within an organization’s employees do their work”.

(Iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya).

Gibson (2013) menyatakan bahwa, “Iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya”.

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan tersebut jelas bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi.

Rotasi Kerja

Menurut Mangunegara (2016) rotasi pekerjaan (job rotation) adalah metode pelatihan dan pengembangan dimana pegawai berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman pegawai. Tugas-tugas tingkat tinggi seringkali membutuhkan cakupan pengetahuan tersebut. Program-program pelatihan rotasi membantu pegawai memahami beragam pekerjaan dan kesaling tergantungan diantara pekerjaan-pekerjaan tersebut, sehingga

meningkatkan produktivitas. Rotasi pekerjaan sering digunakan oleh organisasi-organisasi untuk mendorong efektivitas kerja tim.

Robbins (2014) menjelaskan ketika satu aktivitas tidak lagi menentang, karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan lain biasanya pada tingkat yang sama yang mempunyai persyaratan-persyaratan terbaik di dunia, keterampilan yang sama. Kelebihan dari rotasi pekerjaan adalah mampu mengurangi rasa bosan, meningkatkan motivasi melalui pembuatan variasi untuk aktivitas-aktivitas karyawan dan membantu karyawan memahami lebih baik bagaimana pekerjaan mereka memberikan kontribusi terhadap organisasi. Rotasi pekerjaan juga memiliki manfaat tidak langsung untuk organisasi karena karyawan yang mempunyai banyak keterampilan memberi manajer lebih fleksibel dalam mengisi lowongan pekerjaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2011).

Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2012).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kinerja

Mangkunegara (2016) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan (2014) menyatakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

METODE

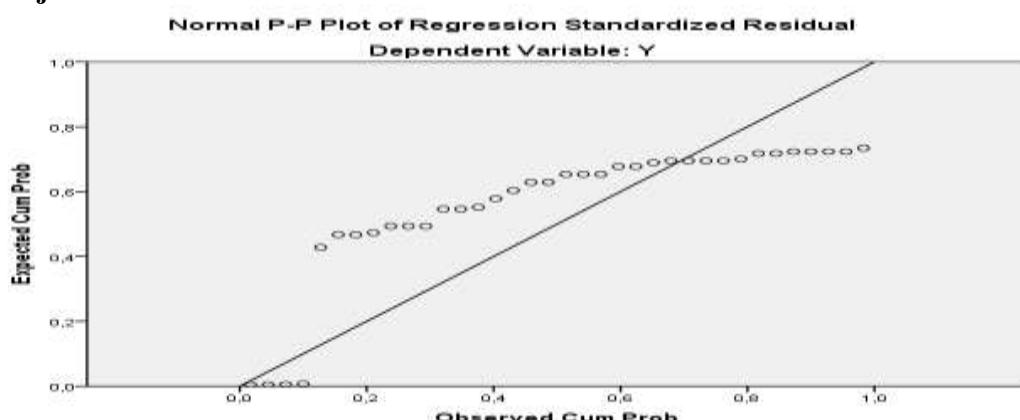
Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (deskriptif explanatory) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2015) bahwa penelitian deskriptif explanatory adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Pengujian menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolonieritas dan Uji Heterokedestisitas. Dalam menganalisis penelitian ini peneliti menggunakan Analisis Statistic Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas



Hasil Uji Regresi Berganda

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa variabel iklim organisasi, rotasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.842	.428	
	Iklim Organisasi (X ₁)	.332	.134	.238
	Rotasi Kerja (X ₂)	.548	.145	.247
	Pengalaman Kerja (X ₃)	.830	.157	.256

a Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.16. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,842 + 0,332 X_1 + 0,548 X_2 + 0,830 X_3$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa iklim organisasi (X1), rotasi kerja (X2) dan pengalaman kerja (X3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontibusinya terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 0,842 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,842 satuan.

Uji Serempak

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.18. Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.224	3	30.741	295.292
	Residual	3.331	32	.104	
	Total	95.556	35		

a Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X₁), Rotasi Kerja (X₂), Pengalaman Kerja (X₃)

b Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.17. yang ada diperoleh bahwa nilai Fhitung (295.292) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (2,90), dan sig. α (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H₀ dan menerima H₁ yaitu faktor iklim organisasi, rotasi kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

Uji Parsial

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.19. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.967	.406
	Iklim Organisasi (X ₁)	2.477	.039
	Rotasi Kerja (X ₂)	3.784	.027
	Pengalaman Kerja (X ₃)	5.287	.000

a Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (2,477) dengan nilai t_{tabel} (1,69), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,477 > 1,69$, sedangkan nilai sig. t untuk variabel iklim organisasi (0,039) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,039 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel iklim organisasi maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor tingkat iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

- Nilai t_{hitung} untuk variabel rotasi kerja (3,784) dengan nilai t_{tabel} (1,69), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,784 > 1,69$, sedangkan nilai sig. t untuk variabel pelatihan (0,27) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,027 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel rotasi kerja. Dengan demikian, secara parsial faktor rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

- Nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (5,287) dengan nilai t_{tabel} (1,69), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,287 > 1,69$, sedangkan nilai sig. t untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pengalaman kerja. Dengan demikian, secara parsial faktor pengalaman kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
d i l e i s i c i (,982 ^a	,945	,825	,32265

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,825, yang berarti variabel bebas Iklim Organisasi, Rotasi Kerja dan Pengalaman Kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja sebesar 82,5%. Sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel yang tidak diteliti.

SIMPULAN

- Secara serempak faktor iklim organisasi, rotasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan dengan nilai F_{hitung} (295.292) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,90), dan sig. α (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Ini memberikan arti bahwa faktor iklim organisasi, rotasi kerja dan pengalaman kerja sangat menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan, artinya pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

- Kabupaten Asahan harus senantiasa mempertimbangkan iklim organisasi, rotasi kerja dan pengalaman kerja dalam peningkatan kinerja pegawai.
2. Secara parsial variabel pengalaman kerja pegawai berpengaruh lebih dominan daripada iklim organisasi dan rotasi kerja dengan nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (5,287) dengan nilai t_{tabel} (1,69), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,287 > 1,69$, sedangkan nilai sig. t untuk variabel pengalaman kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai atau dengan kata lain pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan harus berupaya selalu meningkatkan pengalaman kerja pegawainya agar pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Djauzak, 2014, Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Anoraga, P, 2014, Manajemen Bisnis, PT. Rineka Cipta, Semarang.
- Dessler, Gary, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Indeks Jakarta.
- Foster, 2011, Dasar-dasar Manajemen, Diandra Kreatif, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2015, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, 2013, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi kelima. Erlangga. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed II. - Andi Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani, 2012, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Liberty. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta,
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014, Perilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta, 2003.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016, Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua. PT Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H, 2016, Human Recources Management, Prentice Hall, New Jersey.
- Newstrom, John W. and Keith Davis, 2012, Organizational Behavior: Human Behavior at Work, McGraw-Hill. North America.
- Robbins, Stephen, P, 2014, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima Erlangga, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Fatah Syukur ,2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang.
- Umar, Husein, 2013 Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, 2015, Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian, Erlangga. Jakarta.