

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RS. MH THAMRIN CILEUNGSI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

YOSUA BINSAR PANGARIBUAN

NIM : 2016511222

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM
SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan RS. MH Thamrin Cileungsi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi. Penelitian ini dilakukan di RS. MH Thamrin Cileungsi dengan mengambil 85 karyawan sebagai sampel penelitian yang diambil menggunakan sampel jenuh dari total 85 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Asumsi Autokorelasi dan Uji Asumsi Heteroskedastisitas .

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1. Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Disiplin kerja. Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = 13,168 + 0,120X_1 + 0,220X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($R^2 = 0,310$) dimana Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 31% variasi Kinerja Karyawan.

Kata kunci:

Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Work Experience and Work Discipline are two of several relatively large factors affecting the performance of hospital employees. MH Thamrin Cileungsi. To prove the effect of both, this study was conducted with the aim of knowing the effect of work experience and work discipline on employee performance at the hospital. MH Thamrin Cileungsi. This research was conducted at the hospital. MH Thamrin Cileungsi by taking 85 employees as research samples taken using saturated samples from a total of 85 employees. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted quantitatively, namely by describing the research data. Multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Assumption Test and Heteroscedasticity Assumption Test.

The research resulted in two main findings in accordance with the money hypothesis proposed, namely: 1. Work experience has no influence on employee performance; 2. Work discipline has a positive influence on employee performance. Based on these findings, to improve employee performance, it is recommended that efforts be made to improve work discipline. The research produces a multiple linear regression equation model $Y = 13.168 + 0.120X_1 + 0.220X_2$ which is feasible to explain the effect of Work Experience and Work Discipline on Employee Performance ($R\text{ Square} = 0.310$) where Work Experience and Work Discipline in the model are able to explain 31% of performance variations. Employees.

Keywords:

Work Experience, Work Discipline, Employee Performance



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

KATA PENGANTAR

PujisyukurpenulispanjatkankehadiratTuhanYesusKristus, yang
 atasBerkatdanPenyertaan-Nya
 sehinggapenulisdapatmenyelesaikanpenelitiandanpenulisan skripsitepatwaktu.

PenelitianSkripsiini penulisberijudul: **“PENGARUH PENGALAMAN
 STIE
 KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 RS. MH THAMRIN CILEUNGSI “.**

Proposal ini juga tidaklepasdariadanyacampurtanganpihaklain yang
 dengantulusikhlasrelamengorbankanwaktudanpikiranuntukmembantusertamembi
 mbingpenulissehinggapenulisan proposal inidapat terselesaikan.
 Untukitupenulisinginmengucapkanterimakasihkepada :

1. EstiHandayani, SE, MM selakudosenpembimbing yang
 tidakkenallelahmeluangkanwaktumemberikanbimbingandanarahankepada
 penulis.
2. Dr. SusantiWidhiastuti, SE, MM. selakuKetua Program SarjanaSekolah
 Tinggi IlmuEkonomi IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK SelakuKetua STIE IPWIJA.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4. Bapak dan Ibu Dosen STIE IPWIJA yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama saya menempuh pendidikan di STIE IPWIJA.

5. Rekan-rekan tercinta, mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.

6. Kedua orang tua saya Ibuanda Tercinta (Ibu Usah Romauli Hutahaean) dan Almarhum Ayahanda Tercinta (Alm Bistok Soadun Pangaribuan) dan kakak-kakak tersayang dan tercinta (Rolia Ruthanalia Pangaribuan), (Lidya Ade Lasma Pangaribuan), (Tumpal Timotius Pangaribuan), (Oktavia Tio Tamara Pangaribuan) keluarga tercinta yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungannya serta ringando dalam setiap langkah perjuangan ini.

7. Bima Laksmi, Dede Ismail, Siti Nur Fadilah Setiawan, Stefly Youngker Batong, Maya dan Zahra dan Grecia Vilorina Marshaulita yang selalu bersemangat dan tidak henti-hentinya menemani dirisaya dalam penyusunan skripsi ini yang penuh dengan banyak rintangan serta kawan-kawan perpustakaan yang sangat kompak membantu referensi topik serta memberikan dukungan dan bantuan kelancaran dalam penelitian ini.

8. Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Penulismenyadari masih banyak keterbatasan pada susunan proposal ini sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi

perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namundemikian, penuliset tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Bogor, Agustus 2020

Yosua Binsar Pangaribuan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

	Halaman
PERSEMBAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
TANDA PERSEJUAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB 1	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumasan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan.....	5
 BAB 2	
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia...	7
2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.3. Komponen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.4. Peranan Sumber Daya Manusia.....	14

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Halaman
2.1.2. Pengalaman Kerja.....	15
2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	15
2.1.2.2. Indikator Pengalaman Kerja	17
2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	18
2.1.3. Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.3.2. Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	28
2.1.4.1. Indikator Kinerja Karyawan	29
2.1.4.2. Faktor-faktor Pengaruh Kinerja Karyawan	30
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.3. Kerangka Pemikiran.....	33
2.4. Hipotesis.....	36
BAB 3	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.2. Desain Penelitian.....	37
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	39
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	40
3.5. Metode Pengumpulan Data	40
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	41
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	42
3.7.1. Metode Analisis	42
3.7.2. Pengujian Hipotesis	44
BAB 4	
4.1. Hasil Penelitian	47
4.1.1. Gambaran Umum.....	47
4.1.2. Karakteristik Responden.....	48



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	Halaman
4.1.3. Uji Validitas Reliabilitas	52
4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.1.5. Analisis Data.....	60
4.1.6. Pengujian Hipotesis	65
4.2. Pembahasan	67
4.2.1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	69
4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB 5	
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Hasil Penelitian	31
Tabel 3.1. Pelaksanaan Penelitian.....	37
Tabel 3.2. Desain Penelitian	38
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel.....	39
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	51
Tabel 4.5. Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	53
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja.....	53
Tabel 4.7. Uji Validitas Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	55
Tabel 4.9. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.11. Deskripsi Pengalaman Kerja.....	57
Tabel 4.12. Deskripsi Disiplin Kerja	58
Tabel 4.13. Deskripsi Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.14. Koefisien Uji Asumsi Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.15. Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	62
Tabel 4.16. Model Summary Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.17. Anova Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.18. Koefisien Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	64



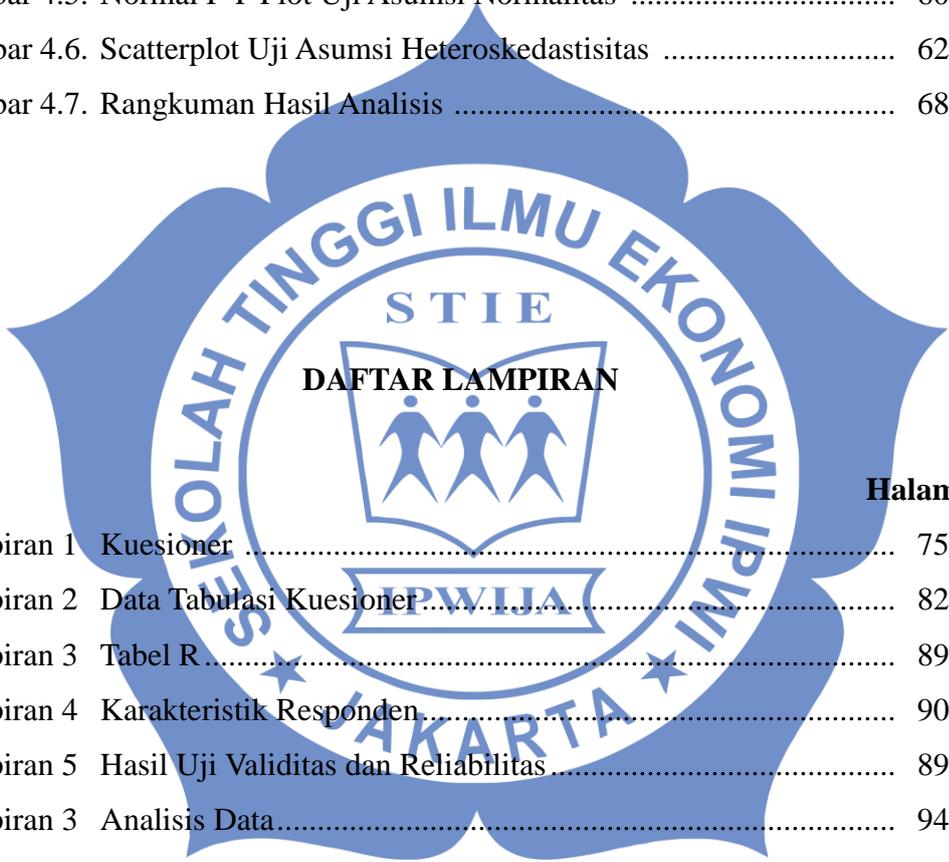
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	52
Gambar 4.5. Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas	60
Gambar 4.6. Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas	62
Gambar 4.7. Rangkuman Hasil Analisis	68



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	75
Lampiran 2 Data Tabulasi Kuesioner	82
Lampiran 3 Tabel R.....	89
Lampiran 4 Karakteristik Responden.....	90
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	89
Lampiran 3 Analisis Data.....	94



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang cukup penting dalam setiap perusahaan atau organisasi, tidak dapat dipungkiri Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan atau organisasi, karena SDM itu sendiri yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, tanpa adanya peran SDM maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, oleh karena itu perusahaan yang dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusianya dengan baik maka bisa dipastikan perusahaan tersebut akan memiliki hasil kerja yang baik, dan sebaliknya jika perusahaan tidak memanfaatkan Sumber Daya Manusianya dengan baik, maka perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam mengelola kinerja dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan tersebut, sehingga tidak akan mencapai hasil kerja yang optimal.

Bekerja adalah suatu hal yang sangat umum di dalam kehidupan setiap individu. Karena setiap individu pasti akan mengalami yang dinamakan bekerja, dari yang muda sampai yang berumur tua, karena bekerja merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengalaman kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Maka peneliti mengambil dua faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja RS.MH Thamrin Cileungsi, yaitu pengalaman kerja dan disiplin kerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pengalaman kerja merupakan suatu pencapaian prestasi dimana karyawan yang mempunyai kecekatan, keterampilan dan ketepatan diukur dari berapa lama masa kerja yang di tempuh karyawan tersebut

Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu menurut Sastrohadiwiryo (2005:163).

Selain pengalaman kerja disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan, dimana karyawan yang memiliki disiplin tinggi dipastikan memiliki tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang di berikan. Karyawan yang disiplin biasanya dapat dilihat dari kinerja dimana dia mengikuti aturan tata tertib seperti memakai seragam sesuai dengan aturan yang ada, dan datang tepat waktu sesuai jam operasional kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja.

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan menurut Prasetyo (2008: 36).

Dari informasi yang penulis dapatkan secara langsung dimana karyawan yang tidak memiliki pengalaman cenderung tidak disiplin sehingga hal ini merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi kinerja karyawan di RS.MH Thamrin Cileungsi. Dalam Kinerja karyawan di RS.MH Thamrin Cileungsi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pastinya tidak terlepas dari Pengalaman kerja dan disiplin kerja karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya sehari – hari di tempat karyawan atau organisasi karyawan tersebut bekerja, kinerja karyawan RS.MH Thamrin Cileungsi adalah faktor terpenting dalam perkembangan perusahaan. Agar sampai ke tujuan perusahaan, akan memerlukan kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang di harapkan. perusahaan yang bersangkutan, tentu saja perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar target yang di tetapkan cepat tercapai dari yang di harapkan. Dikarenakan kinerja karyawan RS. MH Thamrin Cileungsi ditentukan oleh pengalaman kerja karyawannya masing – masing, semakin baik pengalaman kerja karyawan tersebut maka akan semakin baik juga kinerja yang di hasilkan. Begitupula disiplin kerja, jika disiplin kerja karyawan tersebut baik di perusahaan dia bekerja seperti mengikuti tata tertib peraturan dan standar kerja, maka kualitas kerja karyawan tersebut akan semakin membaik dan menghasilkan kinerja yang baik juga bagi perusahaan.

Sesuai dengan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS.MH Thamrin Cileungsi”**.

1.2



1.3 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang sebelumnya, maka masalah yang ada bisa dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada RS.MH Thamrin Cileungsi?
- b. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RS.MH Thamrin Cileungsi?

1.4 Tujuan Penelitian

Atas dasar perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian terhadap hal tersebut yakni:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada RS.MH Thamrin Cileungsi.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RS.MH Thamrin Cileungsi.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini di harapkan bisa menambah pengetahuan pada bidang pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan
- b. Hasil penelitian ini di harapkan bisa di gunakan untuk acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.



Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini semoga dapat di pakai untuk masukan bagi perusahaan ketika menentukan peraturan – peraturan yang berhubungan dengan pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini semoga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan, guna meningkatkan kinerja karyawan pada RS.MH Thamrin Cileungsi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dibawah ini adalah:

BAB 1: Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2: Tinjauan Pustaka

Berisi tentang landasan – landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian, penjelasan dari masing – masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB 3: Metode Penelitian

Menguraikan variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data,dan metode analisis.



BAB 4: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berisi hasil implemetasi dari metodologi penelitian, yang telah diuraikan pada Bab 3 yaitu pertama gambaran objek penelitian secara rinci yang berisi sejarah

BAB 5 : Kesimpulan Dan Saran

Berisi Tentang kesimpulan hasil penelitian untuk menjawab permasalahan dan persoalan penelitian. Serta saran untuk kebaikan penelitian atau kelanjutan penelitian (jika memungkinkan)

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan komponen yang sangat penting di era seperti sekarang ini, dan sangat di butuhkan perusahaan, instansi dan organisasi. Tidak dapat dipungkiri sumber daya manusia sangat di perlukan dan di cari – cari khususnya sumber daya manusia yang sudah matang di bidangnya sendiri, karena sumber daya manusia yang sudah matang di pastikan memiliki kualitas kinerja yang baik dan berdampak baik bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia Menurut (Nawawi, 2011) mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Seperti apa yang sudah dijelaskan diatas menurut para ahli, bahwa manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan salah satu hal yang penting bagi kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia adalah roda penggerak keberhasilan suatu perusahaan.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:21) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan(*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung(*direct*) dan tidak langsung(*indirect*), uang atau barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan

memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.1.3. Komponen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:12) tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan)

c. Pemimpin atau manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas – asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan

rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur. Setiap pemimpin atau manajer adalah termasuk manajer personalia, karena tugas-nya mengatur personel yang menjadi bawahannya. Berikut ini dua pendapat yang membedakan manajer lini dan manajer personalia.

Menurut E.L. Trist dalam buku Hasibuan (2018:13) Manajer lini dalam memimpin perusahaan dengan pendekatan *social system* dan *technical system* atau pendekatan sistem sosioteknik, agar interaksi atasan dan bawahan harmonis dalam mewujudkan hasil yang optimal.

Menurut Chester I. Barnard dalam buku Hasibuan (2018:13) manajer personalia pendekatannya hanya dengan sistem kerja sama sosial atau *cooperative social system approach*, sebab dalam pelaksanaan tugas – tugasnya tidak menyangkut metode kerja, mesin – mesin dan *equipment*, karena dia tidak merealisasi tujuan perusahaan secara langsung.

Menurut John Frech dan Bertram Raven dalam buku Hasibuan (2018:14) faktor yang dapat mendukung manajer dalam memimpin para bawahannya antara lain sebagai berikut.

- a. Otoritas – otoritas manajer untuk *coercive power*, *reward power*, *legitimate power*, *expert power*, dan *reference power*.
- b. Para karyawan masih mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja

- c. Orang – orang mau bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan (*limit factors*), yaitu keterbatasan fisik dan mental.

jadi, seorang manajer dalam memimpin para bawahannya harus memberikan segala dukungan kepada jajarannya, agar para bawahan dapat mau bekerja dengan arahan dan perintah manajer yang memberikan mereka tugas.

2.1.1.4. Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:14) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang – orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia bereperan penting dan dominan dalam manajemen

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah – masalah sebagai berikut.

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

Pada dasarnya Manajemen Sumber daya manusia adalah salah satu fungsi yang penting dalam suatu perusahaan atau instansi dan organisasi yang lebih di fokuskan dalam kegiatan rekrutmen, selain itu juga manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan atau mencapai cita – cita perusahaan.

2.1.2Pengalaman Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Di era globalisasi seperti sekarang ini pengalaman adalah hal yang sangat di butuhkan setiap individu, dimana pengalaman menjadi tolak ukur yang sangat penting, dimana dapat dilihat bahwa setiap perusahaan kecil, sampai perusahaan besar membutuhkan sumber daya manusia yang berpengalaman di dalam bidangnya. Karena sumber daya manusia yang berpengalaman di pastikan dapat menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai dengan target yang diharapkan.

Armstrong & Baron dalam Wibowo (2011:100) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu elemen personal faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Hasibuan (2018:109) menyatakan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi

Kebaikannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan *saka guru* yang berharga. Dengan pengalaman, seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan.

Kelemahannya adalah seseorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan. Dengan demikian, perusahaan akan dipimpin oleh seorang yang berkemampuan rendah, sehingga perkembangan dan kelangsungan perusahaan disangsikan.

Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam – macam pengalaman”.

Menurut Foster (2001:40) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik

Diatas telah dijelaskan bahwa pengalaman kerja sangat berhubungan dengan erat lamanya karyawan tersebut bekerja, semakin lama karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan di bidangnya. Maka akan semakin berkualitas juga hasil

pekerjaan karyawan tersebut. Maka dari itu di setiap rekrutmen karyawan baru selalu dicantumkan pengalaman kerja, karena perusahaan sangat percaya dengan karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang bagus.

2.1.2.2. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001:43) yaitu :

- a. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Foster, 2001).

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut (T Hani Handoko, 2009).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu dan lamanya karyawan tersebut bekerja

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam sebuah dunia pekerjaan banyak sekali jenis karakter dari setiap karyawan, di dalam berbagai keberagaman tersebut karyawan yang disiplin adalah karyawan yang sangat disukai oleh perusahaan, dikarenakan karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan menaati tata tertib di dalam perusahaan atau organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2018:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Seperti yang sudah dijelaskan oleh para ahli diatas bahwa disiplin kerja adalah hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menaati tata tertib yang berlaku di dalam perusahaan tersebut. Dari cara berpakaian cara bertutur kata dan cara berkomunikasi dengan sesama kerabat kerja. Disiplin kerja dipakai oleh atasan sebagai alat komunikasi agar karyawan yang sebelumnya tidak disiplin menjadi disiplin.

2.1.3.2. Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari system kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat, dengan system yang baik akan tercipta internal control yang dapat mengurangi kesalahan – kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak perlu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya, sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau

tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa pertauran dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja,

melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi”.

- e. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:
 - 1). Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
 - 2). Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - 3). Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi

pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- 4). Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh baik bagi perusahaan terutama dalam kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan tersebut, dikarenakan semakin tinggi kesadaran karyawan atas tanggung jawab dan kedisiplinannya maka kinerja karyawan tersebut akan lebih baik, sebaliknya jika tingkat kesadaran karyawan akan kedisiplinan rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menurun.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu pencapaian yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan, kinerja yang baik disebabkan oleh karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas. Karyawan yang sudah berpengalaman akan lebih menguasai pekerjaan yang diberikan, dan menyelesaikannya sesuai dengan target perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka target kinerja karyawan yang di harapkan oleh perusahaan sulit untuk dicapai.

Menurut (Mangkunegara, 2011:18) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rivai dan Basri, 2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan Selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama

Menurut (Mahsun 2006:25) istilah kinerja sering di gunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa di ketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah di tetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan – tujuan atau target – target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. **Kualitas Kerja**

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. **Kuantitas Kerja**

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai

itu masing-masing.

c. **Pelaksanaan Tugas**

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. **Tanggung Jawab**

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sesuai dengan penjelasan diatas mengenai kinerja, pencapaian kinerja yang baik juga memerlukan dukungan. Baik itu motivasi dan juga sarana pendukung, di harapkan jika kedua hal tersebut bisa berjalan bersama, maka kinerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan semakin maju dan semakin sukses kedepannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil
Fauzi Rahmatulloh (2015)	Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanaman modal dan pelayanan terpadu kota sukabumi	Pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $r = 0,422$. Artinya pengaruh antara pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) kuat, dan pengaruhnya + (positif) artinya semakin tinggi pengalaman kerja (X_1) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu kota Sukabumi
Tuki Hadianti (2018)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi	Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.351$, artinya makin tinggi disiplin kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawan
Marvelina Djohan (2016)	Pengaruh Motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Febia Jaya Abadi	Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Febia Jaya Abadi dengan koefisien regresi pengalaman kerja sebesar $b_2 = 0.380$ yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka

		semakin tinggi pula kinerja karyawan
Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Ros In Yogyakarta	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,340$ (** $p < 0.05$; $p = 0,000$).
Nur Haeni Permatasari (2018)	Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sebesar $b_1 = 0,293$. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi
Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina (2018)	Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Variabel Pengalaman Kerja, $t_{hitung} = 3,837 > t_{tabel} = 1,677$, dari signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian H_2 yang menyatakan ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan diterima atau terbukti.

2.3 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2018:109) menyatakan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Dan berdasarkan hasil penelitian Fauzi Rahmatulloh (2015) yang berjudul “Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanaman modal dan pelayanan terpadu kota sukabumi” menunjukkan hasil Pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $r = 0,422$. Artinya pengaruh antara pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) kuat, dan pengaruhnya + (positif) artinya semakin tinggi pengalaman kerja (X1) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y) pada kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu kota Sukabumi. Sama halnya dengan penelitian Marvelina Djohan (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Febia Jaya Abadi” mendapatkan hasil Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Febia Jaya Abadi dengan koefisien regresi pengalaman kerja sebesar $b_2 = 0.380$ yang bernilai positif. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan juga penelitian Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina (2018) yang berjudul “Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado” menunjukkan hasil penelitian Variabel Pengalaman Kerja, $t_{hitung} = 3,837 > t_{tabel} = 1,677$, dari signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian H_2 yang menyatakan ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan diterima atau terbukti.

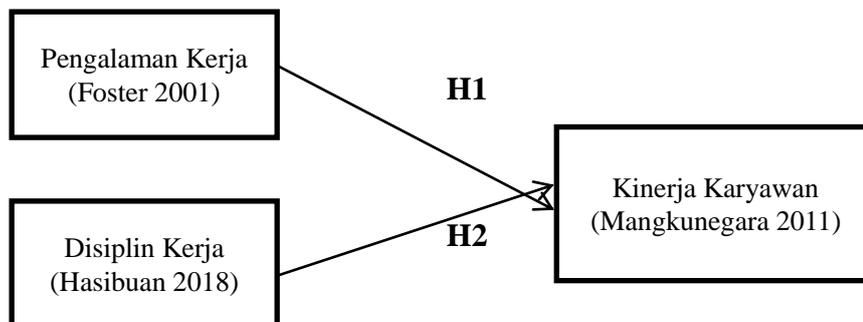
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dan berdasarkan hasil penelitian Tuki Hadiani (2018) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Cileungsi” memperoleh hasil Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.351$, artinya makin tinggi disiplin kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawan, sama halnya juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Ros In Yogyakarta” yang

mendapatkan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,340 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Dan juga hasil penelitian Nur Haeni Permatasari (2018) yang memperoleh hasil Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sebesar $b_1 = 0,293$. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Variabel independen : Pengalaman kerja dan disiplin kerja

Variabel dependen : Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah di uraikan di atas, maka di peroleh model yang layak di gunakan untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RS.MH Thamrin

Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RS.MH Thamrin Cileungsi.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Pengalaman kerja dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu Disiplin kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Desain penelitian



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

X1 : Pengalaman Kerja

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Pengalaman kerja

b2 : Koefisien Regresi Disiplin kerja

3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik	a. Lama waktu/masa kerja. b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Interval 1 – 5



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

(2001:40).		
Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018:193)	a.Tujuan dan Kemampuan b.Teladan Kepemimpinan c.Balas Jasa d.Keadilan e.Waskat (pengawasan melekat) f.Sanksi Hukuman g.Ketegasan h.Hubungan Kemanusiaan	Interval 1 – 5
Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut(Mangkunegara, 2011:18)	a.Kualitas Kerja b.Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab	Interval 1 – 5

4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 99). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai RS. MH Thamrin Cileungsi yang berjumlah 85 karyawan

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 85 karyawan RS.MH Thamrin Cileungsi.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain



sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2014)

5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004:49) yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di RS. MH Thamrin Cileungsi baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan variabel yang diteliti.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner disusun dari kisi – kisi instrumental variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala bipolar adjektif 10 skala dari sangat negative sampai dengan sangat positif.

6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41).

- a. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom corrected item-total correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom corrected item-total correlation) $>$ 0.2133.

- b. Reliabilitas



Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 126).

7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

7.1. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 181)

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu



menggunakan normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik – titik pada grafik normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika :

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan du pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah



heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis

yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R²), dan

model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai Adjusted R Square.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₀ : p = 0 : Tidak layak

H_a : p ≠ 0 : Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier ganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai Adjusted R Square dan 17 uji-F yaitu



membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut :

Jika $\text{Sig F} < \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi.

Jika $\text{Sig F} > \alpha$ dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

a. Uji hipotesis pertama

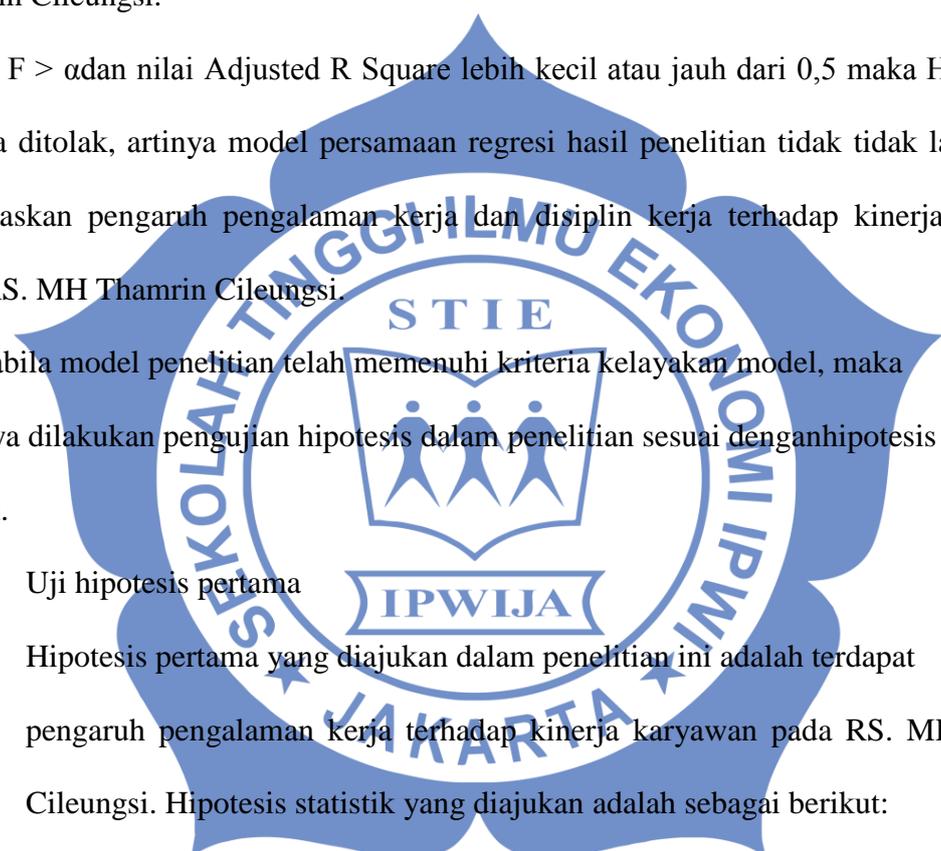
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig t} < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi





- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_1o diterima dan H_1a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi.

b. Uji Hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS.MH Thamrin Cileungsi.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{2o} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{2o} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS. MH Thamrin Cileungsi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- AgusPurwanto, ErwandanDyahRatihSulistiyastuti.(2007).*MetodePenelitianKuantitatif, UntukAdministrasiPublik, Dan Masalah-masalahSosial. Yogyakarta: Gaya Media.*
- Anwar PrabuMangkunegara. (2011). *EvaluasiKinerjaSumberDayaManusia. Bandung: PenerbitRefikaAditama.*
- Basri, A. F. M., danRivai, V.(2005). *Performance appraisal. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.*
- Djohan, Marvelina (2016) *PengaruhMotivasidanPengalamanKerjaterhadapKinerjaKaryawanpada PT. Febia Jaya Abadi.Skripsi.Sekolah Tinggi IlmuEkonomi IPWI Jakarta*
- Eko, Widodo Suparno. (2015).*ManajemenPengembanganSumberDayaManusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.*
- Foster, Bill. 2001.*PembinaanuntukPeningkatanKinerjaKaryawan.PPM : Jakarta.*
- Ghozali, I., (2006), *Analisis Multivariate Lanjutandengan Program SPSS. Semarang: BadanPenerbitUniversitasDiponegoro*
- Hadianti, Tuki (2018)*PengaruhDisiplinkerjadanLingkunganKerjaterhadapKinerjaKaryawan PT. SumberAlfariaTrijayaTbk. CabangCileungsi.skripsi.Sekolah Tinggi IlmuEkonomi IPWI Jakarta.*
- Handoko, T. Hani. (2009),*Manajemen, CetakanDuapuluh, Yogyakarta :Penerbit BPEE.*
- Harlie, M. (2010). "PengaruhDisiplinkerja, MotivasiDanPengembanganKarierTerhadapKinerjaPegawaiNegeriSipilPadaPe merintahKabupatenTabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".*JurnalManajemendanAkuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.*
- Johnson, Elaine B. PH.D. (2007). *Contextual Teaching and Learning.Mizan Learning Center (MLC). Bandung.*
- Mahsun, Mohamad. (2006).*PengukuranKinerjaSektorPublik :CetakanPertama. Yogyakarta :Penerbit BPFE-Yogyakarta.*
- Malayu S.P Hasibuan. (2018) (EdisiRevisi),*ManajemenSumberDayaManusia, EdisiRevisi, PT BumiAksara, Jakarta*
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012).*ManajemenSumberDayaManusia, EdisiPertamaSalembaEmpat, Jakarta*
- Mulyanto, H danWulandari, A, (2010),*Penelitian: MetodedanAnalisis, CV.Semarang: CV Agung.*
- Nawawi, (2011), *ManajemenSumberDayaManusia:UntukBisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Octavianus dan Adolfini (2018) *Pengaruh Pengalaman Kerjadan Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Jurnal. Universitas Sam Ratulangi Manado*
- Permatasari, NurHaeni (2018) *Pengaruh Disiplin Kerjadan Kemampuan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta*
- Putri Intan Susanti (2016) "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO PELAYANAN SOSIAL DASAR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT"
- Rahmatulloh, Fauzi (2015) *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanaman modal dan pelayanan terpadu kota Sukabumi. skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.*
- Rivai, Veithzaldan Ella Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta*
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 5, No 4, p. 140-153.*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Taufiek, Muhammad RS (2015) *Pengaruh Disiplin Kerjadan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*
- Umar, H., (2008), *Riset: SDM, Pemasaran, Keuangan, Strategi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama*
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja. Rajawali Press, Jakarta*
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta