

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengalaman Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, 55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Manullang (2008, 102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Bangun (2012, 210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (job rotation) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Menurut Handoko (2014, 24), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah calon karyawan yang telah siap pakai dan seharusnya lebih cepat beradaptasi karena telah lebih dulu mencicipi dunia kerja yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Mereka yang sudah berpengalaman terutama pada bidang pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi diharapkan dapat menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko(2014, 20-21) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut :

a) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

b) Jenis Tugas

Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

c) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

d) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.1.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut Widodo (2015, 131), pengukuran dalam pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a) Gerakannya lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang baik dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Dengan pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang sudah berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- c) Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.1.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2011, 56) indikator pengalaman kerja yaitu :

a) Lama Waktu/ Masa Bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b) Kurangnya Keterampilan

Keterampilan biasanya merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau penugasan.

c) Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2008, 24). Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009, 212)

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009, 94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006, 444). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau

menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004, 610)

Dari uraian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja yang sangat erat terhadap kinerja, dimana tingkat disiplin seseorang akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan oleh perbuatan atau tingkah laku karyawan berupa ketaatan terhadap aturan, etika, norma dan kaidah yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

Konsep disiplin kerja dikembangkan oleh Novitasari (2008, 13) dalam dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :

- Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
- Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas

b) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :

- Ketaatan terhadap jam kerja
- Ketaatan terhadap pimpinan
- Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.

c) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana
- Mengevaluasi hasil pekerjaan
- Keberanian menerima resiko kesalahan

2.1.2.2 Sanksi Pelanggaran Kerja Dalam Disiplin

Menurut Rivai (2011, 832), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a) Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b) Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c) Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat dan pemecatan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013, 94), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2.4 Macam-Macam Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan terhadap pegawai haruslah sama pemberlakuannya tanpa memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama. Ada beberapa bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013, 129) diantaranya :

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.5 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Hasibuan (2009, 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.3 Motivasi kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi kerja

Rivai dan Sagala (2010, 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Mangkunegara (2005, 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Robbins (2006, 241) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2010, 97) yaitu:

- Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.3.3 Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006, 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1) Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sondang P. Siagan (2010, 294) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

a) Faktor di dalam diri individu (Intern)

→ Persepsi seseorang mengenai diri sendiri

→ Harga diri

→ Harapan pribadi

→ Kebutuhan

→ Keinginan

→ Kepuasan kerja

→ Prestasi kerja yang dihasilkan

b) Faktor di luar diri individu (ekstern)

→ Jenis dan sifat pekerjaan

→ Kelompok kerja dimana seseorang bergabung

→ Organisasi tempat orang bekerja

→ Situasi lingkungan kerja

→ Gaji

2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja

menurut Sondang P. Siagian (2008, 138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

a) Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

b) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

c) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

d) Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

e) Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

f) Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

g) Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

h) Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Wibowo,2007, 02) kinerja berasal dari pengertian “performance” sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Afandi (2018, 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kasmir (2016, 182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

menurut Mangkunegara (2015, 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018, 89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

f) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

g) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti yang dijabarkan pada table berikut ini:

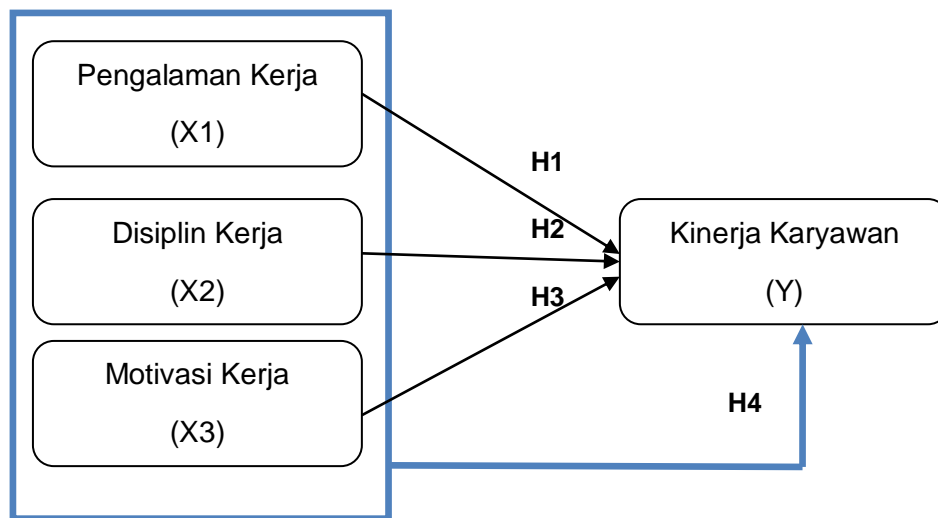
Tabel 2. 1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul skripsi	Metode penelitian	Hasil penelitian
Evi Fitrotun Najiah (2016)	<i>Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Upk Kecamatan Turi</i>	Analisis berganda linier	Kedisiplinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan
Arta adi kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Muria Semarang	Analisis berganda linier	motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama.
Veronica euphraciam goda (2018)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	Analisis berganda linier	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Latifah Isnaini Fauzi (2018)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi)</i>	Analisis berganda linier	Motivasi kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Dwi Kusumaningtyas1, Tamzil Yusuf2, Imam Arriwibowo3 (2019)	<i>Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan</i>	Analisis berganda linier	semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air

	<i>Daerah Air Minum Kota Balikpapan</i>			minum kota Balikpapan. dengan variabel disiplin kerja yang memiliki pengaruh paling dominan.
Reza (2010)	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara</i>	Analisis berganda	linier	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Sari Marliani, Thomas Nadeak (2017)	<i>Analisis Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Concord Industri Karawang</i>	Analisis berganda	linier	Motivasi dan kedisiplinan memberi pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan
Sofian Wahyu Anggoro (2019)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Gula Pastika Di Sragen</i>	Analisis berganda	linier	Disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan
Nicko Permana Putra (2013)	<i>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang.</i>	Analisis berganda	linier	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Aristya Ulin Nasichah (2016)	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksps Bmt Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara</i>	Analisis berganda	linier	Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan tapi tidak secara parsial terhadap kinerja karyawan

2.3 Model Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahkan hipotesis (Sugiyono, 2010, 92). Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas, maka berpengaruh dari masing-masing variable tersebut dapat digambarkan dalam model paradifma seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



2.4 Pengembangan Hipotesis

- Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Manullang (2008,102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

● Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009, 824). Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009, 212).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

● Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005, 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

- Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan usaha, identitas dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat semangat, dorongan atau motivasi maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan