

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PERAWAT
(STUDI PERAWAT PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI
RIAU)**

Oleh : Fitria Sahidatulhasana

Email: Fitriahidatul@gmail.com

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work experience on nurses' work performance in the Rumah Sakit Jiwa Tampan partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a data collection tool that was distributed to 61 respondents at the Tampan Mental Hospital of Riau Province. The data are then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 21.0 by conducting validity, reliability testing, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, determination analysis (R²) and hypothesis testing with t test (partial test) and F test (simultaneous).

The results showed that the first hypothesis testing is work discipline on nurse work performance that is $t_{count} (6.436) > t_{table} (2.001)$ meaning that work discipline has a significant effect on nurse work performance. The second work experience on nurse work performance is $t_{count} (7.879) > t_{table} (2.001)$ meaning that work experience has a significant effect on nurse work performance. F test results $(33.666) > F_{table} (3.16)$, meaning that work discipline and work experience simultaneously have a significant effect on nurses' work performance.

Keywords: Work discipline, work experience, work performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntunan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu organisasi, menurut

Rivai (2004) “Tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang”. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia

yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggalikan seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal.

Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000) prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikaan dengan baik dan tepat

selain disiplin kerja pengalaman kerja juga mempengaruhi prestasi kerja. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya Rofi (2011). Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka

karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Rumusan Masalah

Jadi berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah: “Apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau?”

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat, Moukijat (1984). Menurut Hasibuan (2003), disiplin adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Tulus (2004), menyatakan disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk mampu mengendalikan diri, melaksanakan kebiasaan-kebiasaan, untuk menaati peraturan yang berlaku, sehingga disiplin bisa menjadi pengendali dan indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam men-

jalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya Rofi (2011). Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja (kinerja) berasal dari kata job performance atau actual performance. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga, prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional di dalam perusahaan Mangkunegara, (2009).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Beralamat di Jalan HR. Subrantas Km. 12,5 Tampan.

Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan prestasi perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau masih belum mencapai prestasi yang baik. Pemilihan lokasi tersebut dianggap perlu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang berjumlah 154 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sugiono (2014). Untuk memudahkan dalam pengambilan sampel peneliti mengambil 10% dari populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 perawat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang

didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapat merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden mengenai kegiatan yang ada dalam rumah sakit yang berkaitan dengan masalah pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada RSJ Tampan Provinsi Riau berbentuk pertanyaan.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti data yang diberikan oleh perusahaan, maupun sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Bentuk dari data sekunder itu seperti, informasi kehadiran perawat, informasi keluar masuk perawat, informasi tingkat pendidikan perawat, data lama bekerja perawat, profil perusahaan dan jumlah perawat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuisioner dan wawancara.

1. Kuisioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti kemudian menyebarkan kepada karyawan pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau untuk menjawab pertanyaan tersebut.

2. Wawancara

Yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan kepala perawat dan perawat RSJ Tampan Pekanbaru sebagai salah satu informan penelitian. Dimana ia akan memberikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan terkait dengan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Metode Analisa Data

a. Analisis Deskriptif

adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014).

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat *statistic* analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhi-

tungan statistik dicari dengan program SPSS Istijanto (2005).

Uji Instrumen

1. Uji validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu untuk diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *product moment* dari pearson yang dapat dicari melalui program SPSS. untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2013).

$$R_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner. Uji reabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reabilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari r tabel

maka instrument penelitian tersebut *reliable*, artinya alat yang ukur yang digunakan adalah benar. atau reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,06 (Riduwan & Sunarto, 2007). Dengan rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{S_X^2 - \sum_{j=1}^k S_j^2}{S_X^2} \right)$$

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi dimasa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Regresi dalam penelitian ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan sebab-akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap terikat (Y). Riduwan dan Sunarto (2010).

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = variabel terikat (Prestasi Kerja)

X = variabel bebas (Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja)

a = nilai konstan

b = koefisien arah regresi

Nilai a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data hasil penilaian, maka pada tahap pertama peneliti melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reanilitas. Untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan digunakan model regresi linear berganda yaitu sebagai berikut (Supranto, 2004).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk mencari koefisien regresi a, b_1, b_2 digunakan persamaan simultan sebagai berikut:

Dimana:

\hat{Y} : Variabel terikat yaitu prestasi kerja

X1 : Variabel disiplin kerja

X2 : Variabel pengalaman kerja

b1 : Koefisien regresi variabel antara x_1 dan y

b2 : koefisien regresi variabel antara x_2 dan y

- a : konstanta dari persamaan regresi berganda
 e : *standar error*

$$b_1 = \frac{AB-CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE-AC}{F}$$

Dengan:

$$A = n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)$$

$$B = n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)$$

$$D = n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)$$

$$E = n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

(Subiyakto, 2001)

Analisis Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila r square mendekati 0 (nol) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah lemah.

Rumus :

$$R^2 = \frac{b(n \sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Uji Signifikan Individu (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (Disiplin kerja) X_2 (pengalaman kerja) terhadap variabel Y (prestasi kerja). Dan untuk menguji statistic bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus :

adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Umar, 2011)

H_a : diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

pada $\alpha = 5\%$

H_0 : diterima jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ pada $\alpha = 5\%$

Uji Signifikan Simultan

Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Nilai F_{hitung} dapat dicari dengan menggunakan rumus yang dikutip dalam (Sudjana, 2005) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien regresi berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah parameter

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Disiplin kerja terhadap prestasi kerja perawat

Tabel Rekapitulasi Uji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Model	Konstanta	Koefisien regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T Hitung	t Tabel
X1 - Y	X1-Y	7,184	0,642	0,413	0,403	6,436	2,001

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Y = Disiplin Kerja

X = Prestasi Kerja

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing – masing koefisien adalah:

- Nilai konstanta sebesar 7,184 menyatakan bahwa jika disiplin kerja tidak mem-

iliki nilai (0) maka nilai prestasi kerja 7,184

- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,619. Ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada disiplin kerja maka nilai prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,619.

B. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah lemah.

Pada tabel rekapitulasi menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,642. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel disiplin kerja dengan variabel prestasi kerja kuat. Ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,642 mendekati 1.

Adapun nilai R Square (R^2) atau kudrat R, menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai (R^2) sebesar 0,413 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 59,7%, di pengaruhi oleh

variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

C. Uji t

Berdasarkan tabel rekapitulasi maka di peroleh t_{Hitung} sebesar 6,436 dan signifikan sebesar 0,000 dan $> t_{Tabel} = 2,001$, maka $t_{Hitung} = 6,436 > t_{Tabel} = 2,001$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja diterima. Dengan lebih besarnya t_{Hitung} dari t_{Tabel} , maka dapat dikatakan ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau dan berdasarkan hasil perhitungan di peroleh tanda positif, tanda positif ini mempunyai makna bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau.

2. Pengalaman kerja Terhadap prestasi kerja

Rekapitulasi Uji Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja

Model	Konstanta	Koefisien regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
$\frac{X^2}{Y}$	7,184	0,619	0,642	0,413	0,403	6,434	2,000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

a. Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,410 menyatakan bahwa jika pengalaman kerja tidak memiliki nilai (0) maka nilai prestasi kerja 6,410
- 2) Koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,654. Ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada pengalaman kerja maka nilai prestasi kerja perawat mengalami peningkatan sebesar 0,654.

b. Uji Koefisien Determinasi

Pada tabel rekapitulasi menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,513. Ini menunjukkan bahwa korelasi antara variabel pengalaman kerja dan prestasi kerja. Hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,513 mendekati 1.

Adapun tabel rekapitulasi menunjukkan nilai R Square (R^2) atau kuadrat, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai (R^2) sebesar 0,513 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau sebesar 51,3% sedangkan sisanya 51,3% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji t

Dari tabel rekapitulasi, dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis, apakah ada pengaruh signifikan variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y), yakni sebesar 6,410. Diketahui nilai

$$t_{tabel} df = n - 2$$

Keterangan : n = jumlah sampel

$$\text{jadi, } t_{tabel} \text{ adalah } df = 61 - 2 = 59$$

Maka nilai t_{tabel} untuk $df = 59$ pada $\alpha 5\%$ atau 0,05 adalah sebesar 2,001. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (6,410) > t_{tabel} (2,001)$. Maka disimpulkan bahwa H_0 (hipotesis nol) di tolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima. Artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tapan provinsi riau

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat

Rekapitulasi Uji Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	F hitung	F tabel
$X_1 \rightarrow Y$	- 4,750	0,229	0,733	0,537	0,521	33,669	3,16
$X_2 \rightarrow Y$		0,490					

Sumber: data olahan spss, 2019

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas maka diperoleh persamaan berikut ini:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,750 + 0,229 + 0,490$$

Dimana :

- Y = Prestasi kerja
- a = Nilai konstanta
- $b_1 b_2$ = Koefisien regresi
- X_1 = Disiplin kerja
- X_2 = Pengalaman kerja

Artinya :

- Konstanta sebesar 4,750 : artinya jika disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) nilainya nol (0) maka prestasi kerja adalah 4,750.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja, yaitu 0,229. Ini berarti, bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,229.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja, yaitu 0,490. Ini berarti, bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,490.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tapan provinsi riau. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,537, artinya bahwa persentase pengaruh disiplin

kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat adalah 53,7%. Sedangkan sisanya 57,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi 5%. dalam uji F ini, nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} , dimana suatu model dinilai layak apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan probabilitas $<0,05$. untuk mencari nilai F_{tabel} dapat digunakan rumus :

$$\begin{aligned}df(n1) &= k - 1 = 3 - 1 = 2 \\df 2 (n2) &= n - k \\&= 61 - 3 \\&= 58\end{aligned}$$

Dimana :

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

(dengan taraf signifikansi 0,05)

maka F_{tabel} yang diperoleh = 3,16

Dengan rumus hipotesisnya adalah :

H_a : Ada pengaruh antara disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau

H_0 : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja

perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau

Uji ini dilakukan dengan ketentuan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Berdasarkan hasil uji F pada tabel rekapitulasi, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 33,669 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan F_{tabel} sebesar 3,16 maka $F_{hitung} = 33,669 > F_{tabel} = 3,16$ dan probabilitas = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau diterima. Dengan lebih besarnya F_{hitung} daripada F_{tabel} maka secara simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Disiplin kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau dinilai baik, di lihat dari empat indikator yaitu, disiplin tugas, disiplin waktu dan disiplin tingkah laku pada perawat rumah sakit jiwa tampan provinsi riau. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah disiplin tingkah

laku dan indikator dengan skor terendah adalah disiplin tugas.

2. Pengalaman kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau sudah dinilai baik, dilihat dari 3 indikator yaitu, lama waktu kerja, pengetahuan dan keterampilan, dan penguasaan pekerjaan dan peralatan. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah lama waktu kerja dan indikator dengan skor terendah adalah penguasaan pekerjaan dan peralatan.
3. Prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau dinilai cukup baik, dilihat dari 4 indikator yaitu indikator keterampilan dan kemampuan, kedisiplinan, kepribadian, dan tanggung jawab. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah indikator tanggung jawab dan indikator dengan skor terendah adalah indikator keterampilan dan kemampuan.
4. Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Hasil ini bermakna apabila Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja perawat.
5. Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja perawat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Hasil ini bermakna apabila Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau meningkatkan pengalaman

kerja pada perawat maka akan meningkatkan prestasi kerja perawat.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (disiplin kerja dan pengalaman kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja) pada perawat rumah sakit jiwa tampan provinsi riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan pengalaman kerja perawat maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja perawat

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, penulis mencoba untuk memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak rumah sakit jiwa tampan provinsi riau dimasa yang akan datang, saran dari penulis adalah:

1. Bagi perusahaan.
 - Diharapkan Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau hendaknya melakukan Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan perawat rumah sakit jiwa tampan provinsi riau, pihak manajemen hendaknya lebih tegas lagi dalam menindak setiap tindakan indisipliner yang dilakukan oleh perawat. Hingga perawat benar-benar bisa mengikuti setiap prosedur dan peraturan yang berlaku di rumah sakit. Untuk meningkatkan pengalaman kerja perawat pada rumah sakit jiwa tampan provinsi riau perawat dapat bertanya kepada yang atasan atau sesama perawat yang lebih paham dan pihak rumah sakit dapat melakukan rotasi kerja pada perawat agar perawat lebih memiliki pengalaman kerja yang

- baik. Perawat yang lebih berpengalaman dapat mengatasi masalah dalam bekerja.
- Untuk meningkatkan prestasi kerja perawat pada rumah sakit jiwa tapan provinsi riau diharapkan perawat agar lebih meningkatkan keterampilan dan kemampuan agar perawat mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan pekerjaan yang diinginkan rumah sakit.
2. Bagi peneliti selanjutnya.
- Bagi penelitian selanjutnya hendaknya memperbesar populasi dan sampel dengan cakupan wilayah yang lebih luas selain wilayah pekanbaru. Selain itu, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya, seperti gaya kepemimpinan, turnover, motivasi, dan lain-lain dengan tidak menghilangkan prestasi kerja sebagai variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2003. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991.
- Budi, setiyawan dan waridin .2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI. Vol.2 No.2
- Ghozali, imam. 2005. *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: badan penebit undip

- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Helmi, avin fadilla. 1996. Disiplin kerja. *Bulletin psikologi*, Vol 4 No2. Desember 1996
- Husein, umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT raja grafindo persada
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen personalia*. Jakarta: graha Indonesia
- Nitisemito, A.S., 2000. *Manajemen Personalia (MSDM)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. and Prabu, A., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2004. Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan operator shawing bagian produksi pada PT. Primarindo Asia Insfrastruktur TBK Bandung. *Jurnal Ilmu Ekonomi Januari 2004*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Murai Kencana. Jakarta

- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan dan sunarto. 2010. *Pengantar Statistika (Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Dan Bisnis)*. Bandung: alfabeta
- Sastrohadiwiryono, B.S., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Badan Penerbit Grasindo Gramedia.
- Saydam, gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran
- Steers, Richard M. 1984. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Supranto, J. 2004. *Analisis Multivariate: Arti Dan Interpretasi*. Jakarta: rineka
- Simanbela, I. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sondang, P Siagian. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Tulus, T.U., 2004. *Peran dan Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.