

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MEDIS PUSKESMAS
BAGAN PUNAK ROKAN HILIR**

Oleh : Ika Yuni Krisnawati

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis.- Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia. Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang
Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This research was conducted at the Bagan Punak Rokan Hilir Health Center, located in Bangko District, Bagan Readyapi, Rkan Hilir, Riau. Employees are operational supporting factors that carry out all activities. An increase in the number of violations can have a negative impact, namely the occurrence of obstacles in achieving organizational goals. The high level of violations can be an indication that the lack of discipline and work experience of medical employees causes the low performance of medical employees at the Bagan Punak Health Center. In this research, the method used is descriptive quantitative method with SPSS program. Due to the number of population members below 100 people, all members of the population were used as research respondents, as many as 42 people. Hypothesis testing uses simple linear analysis and multiple linear analysis by showing the results that work discipline and work experience have a significant effect on employee performance. By calculating the coefficient of determination (R²) simple discipline on employee performance obtained R square value of 0.565 or 56.5% and work experience on employee performance obtained R square value of 0.507 or 50.7%. Calculation of the multiple determination of work discipline and work experience on employee performance obtained an R square value of 0.635 or 63.5%. This shows that the percentage contribution of work discipline and work experience variables on employee performance is 63.5% while the remaining 36.5% is influenced by other variables that the researcher did not include in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Experience and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang pesat berdampak pada perubahan yang terjadi di organisasi. Untuk dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan bertahan dalam persaingan maka suatu organisasi memerlukan dukungan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang terpenting dalam perkembangan organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan asset yang perlu dijaga dan dikembangkan karena perannya sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila kinerja karyawan dalam organisasi meningkat. Oleh karena itu setiap organisasi seharusnya memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik agar diperoleh kinerja karyawan dalam bekerja seperti yang diinginkan organisasi maupun oleh karyawan itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirosentono, 1999).

Menurut Mathis (2006) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas dari hasil pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dari hasil pekerjaan seseorang dengan mentaati prosedur yang ada, kehandalan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, kehadiran dalam bekerja dan kesesuaian

jam kerja yang menjadi tolak ukur kedisiplinan seorang karyawan, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Karena Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Sesuai dengan Pendapat Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi..

Faktor lainnya yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya Foster (2001). Marwansyah (2014) karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

Puskesmas Bagan Punak, adalah Pusat kesehatan masyarakat yang terletak

di kelurahan Bagan Punak Kecamatan Bangko, Kabupaten Rokan Hilir, memiliki letak yang strategis. Pertama adalah letaknya yang berada didekat pusat pemerintahan. Letaknya yang persis di jalan utama menuju pusat kota dimana menjadi jalan utama seluruh kegiatan masyarakat dari luar dalam maupun luar kota atau merupakan akses utama menuju pusat kota. lingkungan yang berpenduduk padat, dekat dengan terminal dan bersebrangan dengan lembaga pendidikan dan cukup dekat dengan objek wisata.

Puskesmas Bagan Punak juga dekat dengan tempat ibadah serta mayoritas penduduk disekitar puskesmas Bagan Punak memiliki pendidikan yang cukup baik dan sadar akan teknologi dan kepentingan dari sebuah kesehatan, dimana saat ini kesehatan bukan untuk diobati namun lebih untuk dijaga. Sehingga kehadirannya sangat membantu kesehatan masyarakat karena posisinya sangat dekat dengan masyarakat beserta kegiatannya. Terlebih lagi dengan persaingan dalam bidang kesehatan yang meningkat dengan pesat, mengharuskan puskesmas Bagan Punak memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan mereka. Dengan demikian mereka diharuskan memberikan pelayanan sebaik mungkin demi memperoleh kepercayaan dari masyarakat sekitar.

Semakin tingginya tingkat kedisiplinan dan pengalaman kerja karyawan dalam sebuah organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pentingnya disiplin kerja adalah adanya aturan dalam pelaksanaan pekerjaan. Tujuan utama adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Dari uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **"Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir"**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka ditetapkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Disiplin Kerja karyawan Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir.
- b. Pengalaman Kerja Karyawan Medis Puskesmas Bagan Punak Rokana Hilir.
- c. Kinerja karyawan Bagian Medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir.
- d. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis Pukesmas Bagan Punak Rokan Hilir.
- e. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir.
- f. Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu:

a. Secara Akademis

Sebagai bahan kajian ilmiah dan menambahkan referensi bagi ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat praktis

c. Untuk menambah wawasan intelektual peneliti dalam bidang sumber daya manusia mengenai disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian medis pada Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir.

d. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

e. Sebagai bahan atau informasi bagi penulis lain untuk penelitian selanjutnya.

Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Sedangkan menurut Mowen (2012: 61) kualitas produk adalah proses ulasan secara keseluruhan kepada pelanggan atas perbaikan kinerja suatu produk. Lupiyoadi (2008: 175) menjelaskan bahwa kualitas produk adalah sejauh mana produk memenuhi spesifikasi-spesifikasinya.

Menurut Wirawan (2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- b. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- c. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- d. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- e. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- g. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- h. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

2. Disiplin Kerja

Singodimedjo (2002) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan

yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Alfred R. Lateiner (dalam Soedjono:1983), umumnya disiplin kerja dapat diukur dari 3 indikator yaitu:

1. Disiplin waktu Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin Peraturan dan Berpakain Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut

dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. (Manulang, 1984).

Pendapat lain mengatakan: pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo, 1984).

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Sedangkan menurut Kotler dan Armstrong (2016: 177) keputusan pembelian merupakan bagian dari perilaku konsumen yaitu studi mengenai bagaimana individu, kelompok, dan organisasi memilih, membeli, menggunakan, dan bagaimana barang, jasa, ide maupun pengalaman dengan tujuan memuaskan keinginan dan kebutuhan.

Menurut Foster (2001) pengalaman kerja terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. 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.
2. Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto,2006). Adapun hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir.
2. Ada pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan bagian medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir.
3. Ada pengaruh antara disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir.

Teknik Pengukuran

Menurut sugiyono (2012), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran yang menghasilkan data kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir yang terletak di kelurahan Bagan Punak, Kecamatan Bangko, Kabupaten Rokan Hilir..

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus (Sabar, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian medis puskesmas Bagan

Punak Rokan Hilir yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011). Dikarenakan jumlah anggota populasi dibawah 100 orang, maka seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, yaitu sebanyak 42 orang

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dilokasi peneliti yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa tentang pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

b. Data Sekunder

adalah data yang diperoleh dari sebuah informasi yang tersedia berupa, sejarah berdirinya rumah sakit, tenaga kerja, struktur, visi dan misi yang ada.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk dapat memberikan informasi yang sesuai dengan yang diperlukan agar dapat menjelaskan masalah - masalah dan memecahkan masalah yang diteliti (Arikunto, 2006). Salah satunya adalah metode kuesioner.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

6. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang diperoleh pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Syofian Siregar, 2013: 57).

7. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

8. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu kualitas pelayanan (X_1), harga (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu minat beli kembali (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin

dominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin perempuan, dilihat dari usia didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 26-34 tahun, pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 15,371 + 0,852 X_1 + 0,456 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 15,371 menunjukkan bahwa apabila nilai disiplin kerja (X_1), dan pengalaman kerja (X_3) diasumsikan nol (0) atau tetap, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 15,371.
2. Nilai b_1 bernilai positif yaitu 0,852 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja (X_1) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,852.
3. Nilai b_2 bernilai positif yaitu 0,456 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengalaman kerja (X_2) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,456.

Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan uji t sebesar $t_{hitung} = 7.205$
 $> t_{tabel} = 2.02108$ dan $sig = 0.000 < 0.05$

Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variable disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

b. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan uji t sebesar $t_{hitung} = 6.410 > t_{tabel} = 2.02108$ dan $sig = 0.000 < 0.05$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variable pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 33,981. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . F_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 3,23. Karena nilai F_{hitung} 33,981 lebih besar dari F_{tabel} 3,23, artinya hal ini menyebabkan H_a diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja.

Dari hasil pengujian koefisien determinasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,635, artinya hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 63,5%, dan sisanya (36,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti lebih sempit dan lebih dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan

untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerjanya akan semakin baik kinerja perawat, sehingga instansi akan semakin baik kinerjanya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja. Hasil penelitian ini adalah bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka akan semakin baik kinerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja tinggi dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,635, artinya hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama

memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 63,5%, dan sisanya (36,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada disiplin kerja didapat hasil yang menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pada Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir secara keseluruhan dalam kategori tinggi. Artinya disiplin waktu, norma/peraturan serta tanggung jawab yang diterapkan di Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir sudah dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.
2. Pada pengalaman kerja, didapat hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan bagian medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir secara keseluruhan dalam kategori tinggi yang artinya masa kerja karyawan dalam menekuni pekerjaannya, kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta penguasaan karyawan terhadap pekerjaan dan peralatan sudah baik.
3. Pada kinerja karyawan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian medis Puskesmas Bagan Punak secara keseluruhan dalam kategori tinggi. Artinya kualitas kerja, efisiensi, ketepatan waktu, kejujuran, kemampuan, serta kreatifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat dikatakan sudah baik.
4. Secara parsial (hasil uji t) dapat diketahui bahwa variable disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi disiplin kerja karyawan

maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

5. Secara parsial (hasil uji t) dapat diketahui bahwa variable pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
6. Secara simulta (hasil uji f) dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikir bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu:

1. Untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan bagian medis yang ada di Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir, sebaiknya pihak Puskesmas lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja khususnya mengenai tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki skor paling rendah dari dimensi lainnya. Karyawan sebaiknya lebih menaati peraturan yang ada, disiplin terhadap waktu dalam melaksanakan pekerjaan serta lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Serta perlunya pengawasan dari atasan dalam penerapan disiplin kerja karyawan demi peningkatan disiplin kerja karyawan yang mana akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Agar kinerja karyawan bagian medis Puskesmas Bagan Punak dapat lebih meningkat, sebaiknya pihak Puskesmas dapat memberikan pelatihan lebih terhadap karyawan bagian medis demi peningkatan pengalaman kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya

- dengan lebih baik lagi yang mana akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan bagian medis Puskesmas Bagan Punak Sudah dalam kategori tinggi, namun perlu adanya peningkatan Pada dimensi efisiensi yang mana dimensi ini mendapat skor paling rendah dari dimensi lainnya. Peningkatan dalam kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai sangat dibutuhkan demi peningkatan kinerja karyawan.
 4. Diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian medis pada Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir. Untuk puskesmas kedepannya mampu meningkatkan perhatian terhadap disiplin kerja yang diterapkan oleh puskesmas dan melatih karyawan agar dapat lebih mematuhi disiplin kerja yang ada di puskesmas.
 5. Diketahui bahwa Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir. Untuk itu diharapkan puskesmas kedepannya dapat memberikan pelatihan lebih untuk karyawan demi peningkatan kinerja karyawan.
 6. Disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian medis Puskesmas Bagan Punak Rokan Hilir. Untuk itu pihak puskesmas perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan serta pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mana akan meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Alfred, R.Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan*

- Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Artana, I Wayan Arta. 2012. “ *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Vol 2, No 1, 2012 ”
(<http://triatmajaya.triatmamapindo.ac.id/ojs/index.php/PnPIII/article/view/34>)
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*, Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Hadikusumah, Grace M. dan Roch. Mutyati Hamzah. 2001. *Manajemen Personalial: Segi Manusia dalam Organisasi*. Terjemahan Jilid 1. Jakarta: Pressindo
- Handoko, T. Hani. 1989. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
_____. 2009. *Manajemen, Cetakan Dua Puluh*. Yogyakarta: BPFE
_____. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu Sp. 2004. *Manajemen. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas, Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.

- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YKPN.
- Malthis, Robert L and John H. Jackson, 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manulang, M. 1984. *Management Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta; BPFE
- Ranupandojo, H. dan Suad Husnan. 1984. *Manajemen Personalialia, Edisi III*. Yogyakarta: BPFE
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabet
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sabar, Rutoto. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, LP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Soediono, Lateiner. 1995. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiarto dan Dergibson Siagian. 2000. *Metode Statistika dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 2004. *Analisis Multivariat: Arti dan interpretasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu. Bandung: C.V. Mandar Maju
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*.Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Jurnal

Ardika Sulaeman.2014.*Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*,Trikonomika Volume 13,NO.1,Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ ISSN 23557737 (online)

Liyas,Nata Jeli, Reza Primadi.2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*.Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan,02(01):18-26 [JN Liyas, R Primadi - Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan ... , 2017 - journal.febi.uinib.ac.id](#)

Safitri,Erma.2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal Ilmiah Manajemen,01(04):1044-1054E [Safitri - Jurnal Ilmu Manajemen \(JIM\), 2013 - jurnalmahasiswa.unesa.ac.id](#)

Sari,Yanti Komala.2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Patra Komala Dumai*.Jurnal Tepak Manajemen Bisnis,06(02):119-127 [YK Sari - Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 2014 - jtmb.ejournal.unri.ac.id](#)

Sartika,Amwiarni.2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu*.e-Journal Katalogis,03(01):54-65 ISSN:2302-2019. [A Sartika - Katalogis, 2014 - jurnal.untad.ac.id](#)

Syafrina,Nova.2017. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe),08(04):01-12 P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X [N Syafrina - Eko Dan Bisnis: Riau Economic and ... , 2017 - ekobis.stieriau-akbar.ac.id](#)

Wariati,(Nana 1),Dahniar 2),Tinik Sugiati 3).2015.*Pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja pegawai dinas pendapatan Pengelolaan keuangan dan asset Kabupaten barito timur*.Jurnal Wawasan Manajemen,03(03):54-65 ISSN: 2302-2019 [N Wariati, I Sugiati - JWM \(Jurnal Wawasan Manajemen\), 2016 - jwm.ulm.ac.id](#)