

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh pengalaman, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai KSPPS Bina Syari'ah Ummah. Tidaklah lepas dari acuan penelitian terdahulu diharapkan bisa menjadi dan memperkuat landasan teori pada penelitian saat ini. Selain itu, penelitian terdahulu bisa menjadi bahan pertimbangan untuk evaluasi bagi penelitian selanjutnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

Ratna Fitriani melakukan penelitian pada tahun 2018 yang berjudul "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVE HOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA" penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Subyek penelitian ini terdiri dari 50 karyawan Favahotel Malioboro Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas butir instrumen menggunakan teknik korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian terdiri atas analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,7% dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,617 dan Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ ; terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,544 dan Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ ; terdapat pengaruh positif dan signifikan

disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 71,6% dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,716 dan Sig. sebesar 0,000 < 0,05; dan total sumbangan efektif sebesar 71,6%.

Rian Atmajahari melakukan penelitian pada tahun 2020 yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI UNIT DESA SEJAHTERA BABAT TOMAN DI KECAMATAN BABAT TOMAN” Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2). Populasi dalam penelitian ini karyawan Koperasi Unit Desa Sejahtera, pengumpulan data melalui wawancara dengan kuesioner sebagai alatnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat  $Y = 0,258 + 0,182X_1 + 0,681X_2$  untuk uji F didapat  $F_{hitung} (42,014) > F_{tabel} (2,40)$  hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamasama/simultan terhadap kinerja pengurus koperasi unit desa babat toman dan untuk uji t didapat  $t_{hitung} (4,409) X_1, (6,135) X_2 > t_{tabel} (2,546)$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pengurus koperasi unit desa babat toman baik secara bersama-sama maupun secara individu.

Bagus Aries Riyadi melakukan penelitian pada tahun 2015 yang berjudul “PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO EMAS SEMAR NGANJUK” Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel berguna yang semua karyawan di toko emas Semar Nganjuk, terdiri dari 40 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat lebih dikenal

besarnya korelasi ( $r$ ) adalah 0,345 yang merupakan korelasi positif, yaitu jika pengalaman kerja ( $X$ ) meningkat secara proporsional dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) juga meningkat. Dan dengan demikian sebaliknya jika pengalaman kerja ( $X$ ) menurun secara proporsional dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan menurun. Hal ini membuat jelas bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di toko emas Semar Nganjuk harus bekerja untuk meningkatkan pengalaman kerja setiap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja aktual karyawan yang baik tidak harus bergantung pada pengalaman kerja. Analisis statistik lain dari hasil adalah untuk menghitung nilai  $F$ . Hasil hitung  $F$  adalah 1897 dan tabel  $F = 2,023$ , yang berarti bahwa  $F < F = \text{Terima } H$ . Dari hitung tabel 0 hasil ini yang membuktikan bahwa  $H$  diterima, dinyatakan bahwa tidak ada korelasi antara 0 kedua variabel, pengalaman kerja ( $X$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Ini menyiratkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan tidak hanya tergantung atau dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, tetapi ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai faktor lain yang berpengaruh pada faktor-faktor kinerja pegawai seperti pendidikan, usia, dan kesehatan karyawan bahwa kita tidak belajar dalam penelitian ini.

Nova Syafrina melakukan penelitian pada tahun 2016 yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU” Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.. Metode analisis data yang digunakan adalah uji

reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.

Muhamad Ekhsan melakukan penelitian pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.

**Tabel 2. 1 Matrik Penelitian**

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL
1.	Ratna Fitriani	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVE HOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA	Disiplin kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan(Y)	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja(X1) dan motivasi kerja(X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y)
2.	Rian Atmajahari	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI	Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2),	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin

		KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS KOPERASI UNIT DESA SEJAHTERA BABAT TOMAN DI KECAMATAN BABAT TOMAN	Kinerja Pengurus (Y)	kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja pengurus koperasi unit desa babat toman terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pengurus koperasi unit desa babat toman baik secara bersama-sama maupun secara individu.
3.	Bagus Aries Riyadi	PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO EMAS SEMAR NGANJUK	Pengalaman kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aktual karyawan yang baik tidak harus bergantung pada pengalaman kerja. Ini menyiratkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan tidak hanya tergantung atau dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, tetapi ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Nova Syafrina	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU	Disiplin kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan(Y)	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan $t$ hitung lebih besar dari $t$ tabel
5.	Muhamad Ekhsan	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN	Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan

		KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	(X2) Kinerja Karyawan (Y)	simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa.
--	--	---------------------------------	---------------------------	--

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 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 Marwansyah dalam Wariati (2015:184) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang telah didapatkan dari pekerjaan sebelumnya atau yang diperoleh semasa karyawan bekerja.

Ada beberapa faktor pengalaman kerja menurut Handoko, yaitu: 1) Latar belakang pribadi, dalam latar belakang pribadi ini untuk menunjukkan seseorang apa yang sudah dilakukan atau dikerjakan di waktu yang lalu meliputi pendidikan, kursus, pelatihan dan bekerja. 2) Bakat dan minat, memperkirakan kapasitas dalam keterampilan dan kemampuan seseorang. 3) Sikap dan

kebutuhan, untuk meramalkan wewenang seseorang dan tanggung jawab yang diembannya. 4) Kemampuan dalam menganalisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan analisis. Keterampilan dan kemampuan teknik seseorang sebagai tolak ukur penilaian kemampuan dalam pelaksanaan aspek teknik pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2011: 108) “Pengalaman kerja seorang pelamar dapat dijadikan pertimbangan utama saat proses seleksi, pelamar tersebut merupakan calon karyawan yang siap diperkerjakan dalam perusahaan”. Menurut Fransiska (2013), pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan perkembangan potensi bertingkah laku dilihat dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dan memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Abriyani Puspaningsih, 2004).

Menurut Foster (2011), terdapat beberapa aspek yang dapat menjadi indikator pengalaman kerja seseorang, yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja. Masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Seperti contoh seorang karyawan yang sudah bekerja pada lembaga tersebut lebih dari 3 tahun, atau karyawan tersebut sudah pernah bekerja pada lembaga lain.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk

mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat berupa pendidikan umum yang ditempuh karyawan seperti pendidikan SMA, Diploma, maupun sarjana dan sebagainya, atau pendidikan khusus berupa pelatihan-pelatihan tertentu maupun kursus.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Karyawan yang telah mampu mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer dan lain-lain maupun telah mampu menjalankan tugasnya seperti halnya seorang teller yang mampu melayani nasabah dalam bertransaksi.

### **2.2.2 Disiplin**

Menurut Sutrisno dalam Tanjung (2017:30) bahwa, disiplin kerja ialah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula penghargaan pekerjaan yang akan dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discere* yang berarti belajar, kemudian timbul kata *disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, serta pulang karyawan.



Menurut Priyono (2016), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”. Menurut Hasibuan (2017), berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan. Secara umum, tingkatan disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Masing-masing sanksi disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi sedang dan sanksi disiplin ringan.

Menurut Kasmir (2016:189-193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan(dalam Sinambela 2016:335). Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan 3 perusahaan, hal ini mengingat karena sikap disiplin karyawan yang semakin baik, maka karyawan akan semakin taat dan patuh pada peraturan-peraturan perusahaan.

Terdapat beberapa indikator penentu disiplin kerja yang memiliki beberapa komponen yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **2.2.3 Motivasi**

Menurut Kasmir (2016:189-193) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang

menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau rangsangan atau daya penggerak yang ada dalam diri seseorang. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias, dengan demikian jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Dapat disimpulkan jika kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan akan dapat menghasilkan barang dan jasa serta tercapainya target yang diinginkan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 143) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja individu, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda sehingga pemimpin atau manajer harus pandai menganalisis konsep motivasi dengan situasi yang terjadi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Seseorang bisa saja mengalami perubahan dalam hal potensi dan kapasitasnya ketika

beraktivitas sehari-hari. Terkadang potensi dan kapasitas seseorang mengalami penurunan dan terkadang statis atau tetap. Oleh karenanya, upaya pembinaan motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (20016: 150) menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

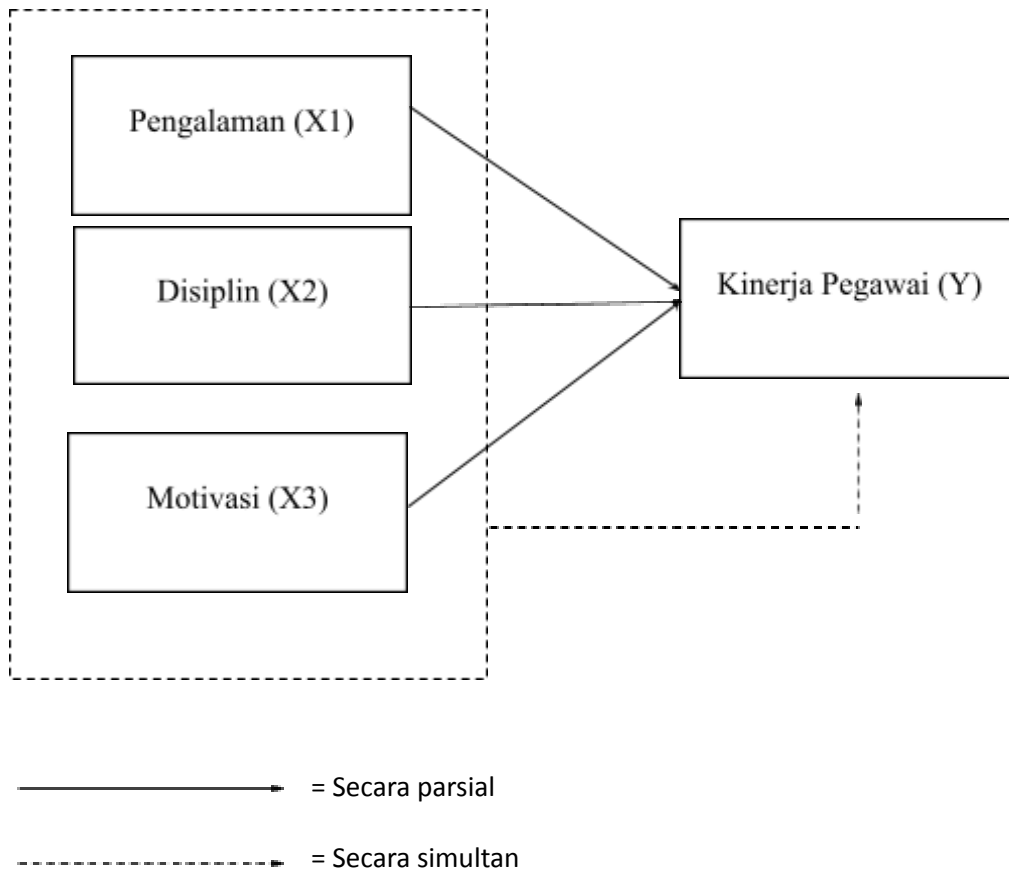
2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.3 Kerangka Berfikir**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas serta untuk mempermudah pembahasan, maka dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir**



Dari kerangka berfikir yang telah disajikan di atas, maka penelitian ini menggambarkan pola tentang Pengaruh Pengalaman, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai KSPPS Bina Syari'ah Ummah.

## **2.4 Hipotesis**

Melihat permasalahan, teori, dan kerangka konseptual yang telah disajikan maka hipotesis yang diajukan adalah:

- H1 : Pengalaman, motivasi , dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSPPS Bina syari'ah ummah
- H2 : Pengalaman secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSPPS Bina Syari'ah Ummah

- H3 : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSPPS Bina Syari'ah Ummah
- H4 : Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai KSPPS Bina Syari'ah Ummah.