

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Lilyana (2021) kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja yang dicapainya dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Silalahi (2018) kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat di nilai dengan menggunakan indikator.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Afandi (2018)

kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk hasil yang diharapkan.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2018) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Rivai (2019) adapun tujuan kinerja pegawai :

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian

aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Fahmi (2018) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjutak dalam Widodo (2018) kinerja dipengaruhi oleh:

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

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. 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.

2. 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.

Menurut Prawirosentono (2018) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasiformal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Adalah taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5. Budaya organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

6. Stress

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Gie dalam Widjaya (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Semakin termotivasi seorang pegawai/karyawan untuk bekerja dengan baik dan positif maka semakin banyak pula kinerja yang dihasilkan.

2. Evaluasi Kerja

Pimpinan/Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan dan

menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk dievaluasi apakah tugas tersebut terlaksana dengan baik atau tidak.

3. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai/karyawan dapat terus terpantau dalam hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

4. Koordinasi

Dengan adanya koordinasi maka kinerja pegawai/karyawan dapat terus terpantau dalam hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan akan terbina hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan.

5. Lingkungan Kerja

Menyangkut tata ruang, cahaya, pengaruh suara yang akan mempengaruhi konsentrasi seorang karyawan pada saat bekerja. Jika lingkungan kerja tidak baik maka akan mengakibatkan para karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

6. Perlengkapan dan Fasilitas

Suatu sarana peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai/karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh instansi/perusahaan maka akan

mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

7. Penempatan kerja

Penempatan kerja meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan.

8. Budaya organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama di anut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Maryati (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan

Sedangkan menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan..
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang

dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu 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.
6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreatifitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian

Menurut Karyono (2021), disiplin pada dasarnya mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Chew & Taylor peneliti tentang disiplin kerja (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Menurut Rivai (2019) 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian Disiplin Kerja Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa : Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi , kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Afandi, 2018) Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja

Henry Simamora dalam Sinambela (2019) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi".

Menurut Agustini (2019) Tujuan disiplin kerja ialah untuk membentuk suatu karakter pegawai ataupun pekerja untuk selalu mengikuti segala peraturan yang telah di buat oleh pihak Perusahaan.

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja:

- a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.2.3 Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah:

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya

adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat.

Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. peringatan lisan (*oral warning*)
- b. peringatan tulisan (*written warning*)
- c. disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d. pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian

Menurut Sabirin (2020) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan yang diketahui dan dikuasai oleh seorang pegawai sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan di masa lampau selama kurun waktu tertentu.

Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) 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.

Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi

Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

4. Kemampuan analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan

Menurut Foster (2019), indikator pengalaman kerja antara lain

Berbagai argumentasi tentang kebaikan kecakapan kerja maupun senioritas sering tidak diputuskan untuk memilih mana yang lebih baik, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi,

maka semakin berpengalaman seseorang, sehingga diharapkan kecakapan kerja mereka semakin membaik. Dan semakin lama seseorang bekerja apada suatu organisasi semakin diakui bahwa semakin berpengalaman orang tersebut. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Hubungan pengalaman kerja dan kinerja karyawan Dokko, Wilk, dan Rothbard mengemukakan bahwa pengalaman memiliki efek positif pada kinerja melalui mediator pengetahuan dan keterampilan. Achout menunjukkan bahwa pengalaman kerja berhubungan positif dengan kinerja.

Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di dukung oleh pendapat dari Foster bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian pengalaman kerja akan meningkatkan kerja karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dimana pengalaman kerja diukur berdasarkan masa kerja. Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh pendapat

Robbins menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, dimana pengalaman kerja pegawai yang mampu membuat pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif karena telah memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas.

Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di dukung oleh pendapat Robbins dan Timothy menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai”. Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, dimana pengalaman kerja pegawai yang mampu membuat pegawai untuk bekerja lebih kreatif dan inovatif karena telah memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas. Johnstone et, al. mengemukakan bahwa pekerja berpengalaman bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar untuk menarik dari dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.3 Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah menyelesaikan suatu pekerjaan dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.4 Indikator Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Sasongko (2018) yaitu :

1) 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.

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.

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Gaji

2.1.4.1 Pengertian

. Menurut Mardi Gumilarissa (2018), gaji adalah suatu cara pembayaran atau hak yang diberikan kepada pegawai suatu perusahaan atau instansi.

Pengertian gaji menurut para ahli G Sugiyarso dan Francisca Winarni (2019) adalah sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan.

Pengertian gaji menurut Handoko (2019) adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Pengertian gaji menurut para ahli juga datang dari Hariandja (2018), yang mengartikan gaji sebagai salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan begitu, gaji menjadi alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai sehingga termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Pendapat Malayu S.P Hasibuan (2018) juga tergolong pengertian gaji menurut para ahli. Baginya, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai

jaminan yang pasti. Pengertian gaji menurut Moch Tofik (2018) ialah pembayaran yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Para manajer, pegawai administrasi, dan pegawai penjualan biasa mendapat gaji dari perusahaan yang jumlahnya tetap. Tarif gaji pun dinyatakan dalam gaji perbulan.

Berdasarkan pendapat Rivai (2018), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

Ada juga pengertian gaji menurut para ahli Wungu dan Brotoharsojo (2018). Mereka mendefinisikan gaji sebagai komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pembagiannya didasarkan pada berat-ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan sifatnya tetap.

2.1.4.2 Tujuan dan Fungsi Pemberian Gaji

Tujuan Pemberian Gaji Menurut Rivai (2019) ada beberapa tujuan pemberian gaji sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan.

Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika upah dan gaji diberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi para karyawannya

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

8. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam kebijakan gaji menurut Hanggraeni (2018) sebagai berikut:

1. Menarik kandidat-kandidat terbaik untuk bekerja di perusahaan kita. Dengan sistem penggajian dan upah yang kompetitif akan membuat para kandidat terbaik tertarik untuk bekerja di perusahaan kita.
2. Mempertahankan pekerja. Sistem gaji dan upah yang baik akan membuat para pekerja puas, sehingga mereka ingin untuk terus bekerja di perusahaan kita. Sebaliknya apabila mereka merasa

tidak puas, mereka akan cenderung untuk pindah kerja untuk mendapatkan gaji dan upah yang dianggap lebih baik.

3. Menjamin kesetaraan. Sistem gaji dan upah yang baik adalah sistem yang menjamin kesetaraan, keadilan, dan fairness di dalam perusahaan. Pekerjaan yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang lebih tinggi dibayar dengan gaji yang lebih tinggi pula.
4. Sebagai sistem reward. Gaji dan upah juga bisa berperan sebagai reward bagi pekerja yang memiliki kinerja yang baik.
5. Memenuhi kewajiban hukum. Di beberapa negara termasuk Indonesia, pemerintah turut campur tangan dalam penentuan gaji dan upah yang dibuat harus mampu memenuhi tuntutan-tuntutan legal sehingga menghindarkan perusahaan dari tuntutan hukum karena dianggap melakukan pelanggaran.

Sedangkan Fungsi Pemberian Kompensasi/Gaji Menurut Martoyo dalam (2018), fungsi pemberian kompensasi atau gaji, sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada pegawai yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan pegawai untuk bergeser atau berpindah dari perusahaan yang kompensasinya

rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan cara demikian, perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan maksimal. Di sinilah produktivitas pegawai sangat menentukan.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan

Fungsi-fungsi yang Terkait dalam Prosedur Gaji Fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian yang dikemukakan oleh Mulyadi (2018), sebagai berikut:

1. Fungsi Kepegawaian Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari pegawai baru, membuat surat keputusan tarif gaji pegawai, kenaikan pangkat dan standar gaji, mutasi karyawan, dan pemberhentian karyawan.
2. Fungsi Pencatat Waktu Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan.

3. Fungsi Pembuat Daftar Gaji Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak sebagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji. Daftar gaji diserahkan oleh fungsi pembuat daftar gaji kepada fungsi akuntansi guna pembuat bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar untuk pembayaran gaji kepada karyawan.
4. Fungsi Akuntansi Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan (misalnya utang gaji, utang pajak, utang dana pensiun).
5. Fungsi Keuangan Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan menguangkan cek tersebut ke bank. Untuk tunai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam amplop gaji setiap karyawan, untuk selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak.

Tahapan Utama dalam Pemberian Upah dan Gaji Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji diberikan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.4.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaji

Meskipun sudah dilakukan evaluasi jabatan dengan sangat hati-hati, yang menghasilkan ranking atau klasifikasi jabatan, dan dapat ditentukan gaji yang layak sesuai dengan kelasnya, sering kali hal itu tidak dapat dilakukan sebab diluar hal tersebut (internal equity dan external equity) masih ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat gaji yang sering diluar kemampuan perusahaan untuk mengendalikannya. Faktor-faktor ini sekaligus menjadi tantangan dalam perencanaan dan penentuan gaji.

Adapun faktor- faktor itu menurut Harianja (dalam Gumilar, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Gaji yang Lazim

Tingkat gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja dipasar dan permintaan tenaga kerja.

2. Serikat Buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

3. Pemerintah

Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimal, jam kerja standar, dan tunjangan yang tidak boleh tidak

harus dipatuhi pengusaha, dimana bisa terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan.

2.1.4.5 Indikator Gaji

Indikator Gaji Menurut Kurniawati (dalam Gumilar, 2018), ada beberapa indikator gaji yaitu sebagai berikut :

1. Kelayakan gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan.

Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapakan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapakan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.

3. Kepuasan Kerja

Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

2.2 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1.
Peneliti Terdahulu

No	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wisnu Rayhan Adhitya, Dkk (2021), Accumulated Journal, Vol. 3 No. 1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Sukaramai	Analisis yang dilakukan menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan kontribusi sebesar 79 persen.
2	Akhmad Darmawan, Sukma Dewi Sri Aprilianingsih Suwanto (2022) Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 2	Pengaruh Disiplin kerja Keselamatan Kerja Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Cebong Kayuido	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Sri Asfirawati Halik Sri (2021) jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni :

	ekonomika Vol.14, No.1	Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai
4	Muh. Hasyim Harun (2022), Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol.8, No.3	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni produktivitas karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) ULP Martapura. Keselamatan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan adalah disiplin kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berimplikasi pada

			pemenuhan hak-hak pekerja untuk mendapatkan jaminan Kesehatan, Keselamatan dan Kesejahteraan (K3). Selanjutnya, perusahaan harus terus memastikan disiplin kerja yang lebih baik bagi seluruh pekerja di perusahaan. Karyawan yang merasa aman dan nyaman tentunya akan meningkatkan semangat dan disiplin kerja, yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas kerja
5	Muhammad akbar gumilar r (2018)	Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad Apt. Infomedia Nusantara Di Bandung	Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaji dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pt. Infomedia nusantara. Sedangkan besarnya pengaruh gaji dan masa kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,4%. Kata kunci : gaji, masa kerja, dan kinerja karyawan.
6	Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo (2018), Matua Jurnal VOL. 4, NO. 1	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap)	Hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan

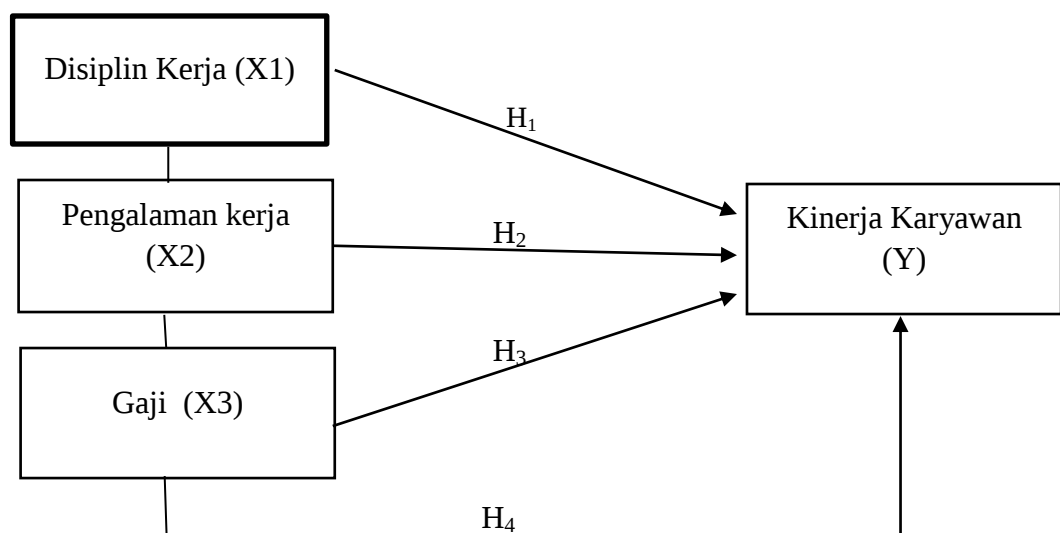
			terhadap kinerja karyawan.
7	Bacthiar Arifudin Husain (2018) Jurnal Disrupsi Bisnis Vol 1, No 2	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai	Hasil uji regresi sederhana menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,224 dan nilai koefisien determinasi 0,072, serta diperoleh persamaan regresi $y = 42,489 + 0,224 x$. Nilai t- hitung lebih besar dari t- tabel sebesar $3,943 > 1,653$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan ini pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pt bank negara indonesia kantor cabang bumi serpong damai.
8	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2019) Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

9	Nonik M Fanda, Muhammad Ramadhan Slamet (2019) JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING Vol. 3, No. 1, hal 81-95	Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam	Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua yaitu jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Halawa, Florus (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konstruksi Pada Pt. Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (Pcdm)	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Namun hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Deco Kreasindo Utama Pada Proyek Podomoro City Deli Medan (PCDM). Sedangkan berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pengalaman kerja dan motivasi bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : google scholar

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Menyusun kerangka konseptual adalah menjawab secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir berdasarkan patokan pikir dengan kerangka yang logis. Untuk mengetahui hasil atau gambaran untuk yang lebih jelas tentang Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Kontruksi Pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM). Perlu digambarkan konseptual oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Gajian Teori Koseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah berupa dugaan sementara mengenai apa yang diteliti oleh penulis untuk mengetahui hasil sebelumnya. Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan latar belakang diatas, landasan teori, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang terdapat atau diajukan oleh penulis untuk diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)
2. H_2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)
3. H_3 : Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)
4. H_4 : Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji tidak berpengaruh Positif dan signifikan terhadap PT. Deco Kreasindo Utama (PCDM)

