

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJEMEN**

Volume 6, Nomor 1, April 2014

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam

Rika Zahara

Sri Langgeng Ratnasari

Pengaruh Operasional Motivasi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arihta Rattan Kota Batam

Agung Setiawan

Marihot Manullang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Galuh Pratama Batam

Satria

Syahril Effendi

Pengaruh Pelayanan Dan Produk Speedy Pelanggan Baru Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Batam

Puspa Angraini

Chabidullah Wibisono

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kota Batam

Fangki

Bambang Satriawan

Pengaruh Return On Investment, Earning Per Share, Dan Dividen Per Share Terhadap Harga Saham Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2008-2012

Fatimatuzzahroh

Ngaliman

Pengaruh Free Cash Flow Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2012

Hasmi S

Nona Jane Onoyi

Pengaruh Return On Assets, Return On Equity, Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Food And Beverage Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2011

Sugiarti

M. Wahyudi

Pengaruh Debt To Equity Ratio Dan Current Ratio Terhadap Harga Saham Perusahaan Industri Rokok Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012

Masrukhati

Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Asuransi Syariah Dengan Menggunakan Income Statement Approach Dan Value Added Approach Pada PT. Asuransi Takaful Umum

Nella Rany

Pengaruh Likuiditas Dan Risiko Kredit Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada Perusahaan Perbankan Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2012

Noti Erawati

Pengaruh Tingkat Suku Bunga Dan Likuiditas Perusahaan Terhadap Resiko Investasi Saham Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Telekomunikasi Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2007-2011

Nursyima

Pengaruh Perputaran Piutang Dan Perputaran Aktiva Tetap Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012

Nurul Haryanti Fitri

Sri Rahayu

Pengaruh Economic Value Added, Residual Income, Dan Beverage Pada BEI Periode Tahun 2008-2012

Deni Budiman

NoBa Puspita Dewi

Analisis Akuntansi Aktiva Tetap Dan Pengaruhnya Terhadap Laba Pada PT. Cahaya Nanga Galang Mustika Tahun 2009-2012

Rahia Safitri

Pengaruh Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Semen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Tahun 2008-2012)

Anggun Setia

Pengaruh Pembiayaan Kredit Dan Loan To Deposit Ratio Terhadap Pendapatan Operasional Pada PT. BPR Banda Raya Batam Periode 2009-2012

Dedi Mario Purnando

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Outlet Dalam Mengambil Keputusan Pembelian Permen Altitude Pada PT. Malaya International Batam

Rosalina Elysbeth Maing

DAFTAR ISI

- Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam
Rika Zahara
Sri Langgeng Ratnasari 1- 17
- Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arihta Rattan Kota Batam
Agung Setiawan
Marihot Manullang 18- 24
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Galuh Pratama Batam
Satria
Syahril Effendi 25- 35
- Pengaruh Pelayanan Dan Produk Speedy Pelanggan Baru Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Batam
Puspa Anggraini
Chablullah Wibisono 36-52
- Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kota Batam
Fangki
Bambang Satriawan 53 - 65
- Pengaruh Return On Investment, Earning Per Share, Dan Dividen Per Share Terhadap Harga Saham Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2008-2012
Fatimatuzzahroh
Ngaliman 66 - 75
- Pengaruh Free Cash Flow Dan Leverage Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2012
Hasmi S
Nona Jane Onoyi 76 - 86
- Pengaruh Return On Assets, Return On Equity, Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Food And Beverage Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2011
Sugiarti
M. Wahyudi 87- 97
- Pengaruh Debt To Equity Ratio Dan Current Ratio Terhadap Harga Saham Perusahaan Industri Rokok Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012
Masrukhati 98- 104
- Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Asuransi Syariah Dengan Menggunakan Income Statement Approach Dan Value Added Approach Pada PT. Asuransi Takaful Umum
Nella Rany 105- 117
- Pengaruh Likuiditas Dan Risiko Kredit Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada Perusahaan Perbankan Umum Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2012
Nofi Erawati 118 -129
- Pengaruh Tingkat Suku Bunga Dan Likuiditas Perusahaan Terhadap Resiko Investasi Saham Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Telekomunikasi Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2007-2011
Nursyima 130 - 138
- Pengaruh Perputaran Piutang Dan Perputaran Aktiva Tetap Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012
Nurul Haryanti Fitri
Sri Rahayu 139 - 145

- Pengaruh Economic Value Added, Residual Income, Dan Earnings Terhadap Perusahaan Food And Beverage Pada BEI Periode Tahun 2008-2012
Deni Budiman
Nolla Puspita Dewi **146 - 158**
- Analisis Akuntansi Aktiva Tetap Dan Pengaruhnya Terhadap Laba Pada PT. Cahaya Nanga Galang Mustika Tahun 2009-2012
Raftia Safitri **159 - 162**
- Pengaruh Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Semen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Tahun 2008-2012)
Anggun Setia **163 -174**
- Pengaruh Pembiayaan Kredit Dan Loan To Deposit Ratio Terhadap Pendapatan Operasional Pada PT. BPR Banda Raya Batam Periode 2009-2012
Dedi Mario Purnando **175 - 190**
- Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Outlet Dalam Mengambil Keputusan Pembelian Permen Altitude Pada PT. Malaya International Batam
Rosalina Elysabeth Maing
Jemmy Rumengan **191 - 198**

JURNAL ILMIAH
“ZONA MANAJEMEN”
Program Magister Sains Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jurnal Ilmiah :

“ZONA MANAJEMEN”

Diterbitkan oleh Program Magister Sains
Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batam sejak Oktober 2009,
ISSN 2087-6998

Alamat Redaksi :

Fakultas Ekonomi
Universitas Batam

Jalan Kampus Abulyatama No. 15
Batam Centre- Batam
Telepon & Fax (0778)7485055,07785054
Home page: <http://www.univ-batam.ac.id>
Email: admin@univ-batam.ac.id

Pelindung :

Rektor Universitas Batam

Penanggungjawab :

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

Pemimpin Redaksi :

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

Redaksi Ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)
Prof. Dr. Marihot Manullang, S.E., M.M. (UNSI)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)
Dr. Dede Ruslan,MS (UNIMED)

Redaksi Pelaksana

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

Sekretariat:

Sri Yanti, S.E., M.Si.
Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOLLAND BAKERY BATAM

Rika Zahara

Sri Langgeng Ratnasari

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

E-mail: rika@ymail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship work discipline experience and job performance. Employee performance serves as the dependent variable in this study. There are three variables that serves as the independent variable, the effect of work experience and work discipline on performance. Hypothesis proposed is divided into one main hypothesis, namely the relationship between work experience and work discipline on employee performance. Two minor hypothesis proposed in this study was a positive correlation between work experience and discipline work with employee performance. Data was collected through questionnaire method and analyzed by regression methods.

Keywords: Work Experience, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang semakin maju, kebutuhan akan tenaga kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan, khususnya Pulau Batam yang dijadikan Daerah Industri oleh pemerintah sehingga membutuhkan tenaga kerja yang siap pakai dan terampil. Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Setiap perusahaan menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dan untuk mencapai hasil yang maksimal perusahaan itu diperlukan produktivitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan usaha – usahanya. Dalam mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku – perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

1. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja.

2. akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.
4. Berbagai macam hambatan juga akan ditemui oleh para karyawan sehingga kinerja karyawan sangat diperlukan di setiap perusahaan, Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: kepemimpinan, motivasi, insentif, fasilitas, pelatihan, komunikasi, budaya, dan masih banyak yang lainnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Kemajuan organisasi dipengaruhi faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan internal.
5. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan, khususnya demikian untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal pendidikannya D3. Namun demikian dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Hal ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan. Ini harus diperhatikan oleh Holland Bakery – Batam, dimana perusahaan ini memiliki karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan posisi di perusahaan ini. Holland Bakery – Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan roti, dan memiliki anak cabang perusahaan yang tersebar di Batam. Cabang Holland Bakery dibuat dengan tujuan mempermudah pihak pembeli (*Customer*) dalam membeli roti. Untuk mencapai tujuan, perusahaan menyediakan karyawan yang sudah berpengalaman dengan demikian, pihak perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dengan menyediakan fasilitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Apabila karyawan kurang memiliki disiplin yang tinggi maka loyalitas dan ketaatan terhadap perusahaan rendah dan akan menghambat produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Holland Bakery Batam”**

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Holland *Bakery* Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Holland *Bakery* Batam?
3. Apakah pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Holland *Bakery* Batam?

LANDASAN TEORI

Pengalaman Kerja

Dalam menempatkan tenaga kerja, *Manager* harus mempertimbangkan beberapa faktor yang dimiliki oleh seorang pekerja. Faktor-faktor tersebut mungkin sangat berpengaruh terhadap kontinuitas suatu perusahaan. Salah satu faktor tersebut ialah pengalaman kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan makin lama banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut dan memberikan kecenderungan bahwa yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja akan makin rendah keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan Manullang (2007 : 15). Pendapat lain mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik Ranupandojo (2007 : 71). Menurut Trijoko (2006: 174) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu Trijoko (2006 : 82). Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja seseorang harus kadang lebih dihargai daripada pendidikan yang tinggi Siswanto (2003 : 155). Dengan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa 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.

Indikator dari pengalaman kerja:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang

Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan berkembangnya zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Selama ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga banyak pengertian disiplin yang berbeda antara ahli yang satu dengan yang lainnya. Pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan paksaan Wursanto (2006: 47).

Adapun disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja Soedjono (2009 : 67). yaitu sebagai berikut :

- a. Para pekerja datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu. *dan teratur* Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Dalam hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Berpakaian rapi di tempat kerja. merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.
- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati – hati. Sikap hati – hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati – hati dalam menggunakan perlengkapan kantor akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian – kerugian dan menurunkan produktivitas kerja.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan keuntungan bagi perusahaan meningkat.
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan tinggi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2008: 121). Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Kemajuan organisasi dipengaruhi faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan intenal. Salah satu faktor

internal yang mempengaruhi kemajuan organisasi adalah kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2007: 34), ada tiga kriteria kinerja yang paling umum, yaitu: hasil kerja perorangan, perilaku dan sifat. Jika mengutamakan hasil akhir, lebih dari sekedar alat, maka pihak manajemen harus mengevaluasi hasil kerja dari seorang pekerja. Dengan menggunakan hasil kerja, seorang manajer perencana dapat menentukan kriteria untuk kuantitas yang diproduksi, sisa yang dihasilkan, dan biaya per unit produksi. Menurut Anoraga dan Suryati (2005 : 160), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi, pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi. Untuk mengetahui motivasi itu maka pemimpin mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.
- b. Pendidikan, pada umumnya pendidikan seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai potensi kerja yang baik pula, dengan demikian pendidikan merupakan syarat penting dalam peningkatan kinerja.
- c. Disiplin kerja, yaitu kedisiplinan dilakukan melalui sesuatu latihan antara lain dengan menghargai waktu dan biaya.
- d. Keterampilan, yaitu ketrampilan karyawan dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui kursus atau pelatihan.
- e. Sikap dan etika, yaitu tercapainya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi dan meningkatkan kinerja.
- f. Tingkat penghasilan, yaitu penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja akan meningkatkan kinerja.
- g. Lingkungan kerja, yang dimaksud dalam hal ini termasuk hubungan antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan fisik dan lain sebagainya.
- h. Teknologi, yaitu dengan semakin majunya teknologi maka pegawai yang berkinerja tinggi yang dapat mengikuti perkembangan teknologi ini.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (independen): Variabel yang menyebabkan atau memengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati.
Contohnya : Pengalaman kerja dan disiplin kerja.
2. Variabel terikat (dependen) : Faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.
Contohnya : Kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penulisan ini meliputi:

- a. Data Primer : data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian. Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah kuisioner penelitian yang dibagikan pada responden.
- b. Data Sekunder : data informasi yang penulis peroleh dari sumber yang ada kaitannya dengan penelitian ini, seperti data pegawai dan gambaran umum perusahaan.

Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi

Menurut Hadi (2006 : 70) populasi adalah seluruh penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Holland *Bakery* - Batam, jumlah populasinya sebanyak 235 orang.

Metode Pengambilan sample

Untuk menentukan berapa minimal ukuran sampel (n) yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus *Slovin* (Sevilla, 2006*cit.* Umar, 2006:141) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Ketelitian (10%)

Sehingga:

$$n = \frac{235}{1 + 235(10\%)^2}$$

$$n = \frac{235}{3.35}$$

$$n = 70.1492538$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka penulis dapat menetapkan besarnya sampel dari populasi yaitu 70.1492538 dibulatkan menjadi 71 Orang.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dalam hal ini menggunakan metode survei langsung ke perusahaan. Metode survei ini melalui cara datang langsung ke lapangan dengan disertai menyebarkan angket yang telah disusun oleh penulis dan data yang tertulis maupun tidak tertulis yang didapatkan dari perusahaan.

Metode Analisis Instrumen

Suatu alat ukur dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat apabila telah memenuhi beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli psikometri, yaitu kriteria valid dan reliabel. Analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* Pearson (*Corrected Item-Total Correlation*). Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20 *for window*.

Uji Validitas

Menurut Hadi (2006: 102), validitas adalah seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan benar gejala atau sebagian gejala yang hendak diukur, artinya tes tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok

yang sama diperoleh hasil yang relatif sama Azwar (2006 : 3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dengan nilai koefien alpha lebih besar atau sama dengan 0,6 maka akan cukup Reliabel dan dengan menggunakan program SPSS 17 for windows.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Subyek dalam variabel dependen

X1 = Pengalaman Kerja

X2 = Disiplin Kerja

a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi masing-masing variable penelitian. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Normal P-P Plot regression* terhadap model yang diuji Santoso (2006: 214). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini tidak memenuhi kaidah asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel bebas terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Salah satu cara untuk mendeteksi kolinieritas dilakukan dengan mengkolerasikan antar variabel dan apabila kolerasinya signifikan, maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* dan *Tolerance Value* (nilai toleransi). Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 Ghozaly (2006: 92).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Heteroskedastisitas terjadi bila varian Y berubah karena variabel X berubah, sehingga timbul perbedaan karena adanya gangguan yang timbul dalam fungsi regresi karena mempunyai varian yang berbeda. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, disini digunakan metode *Lagrange Multiplier (LM Test)*. Jika nilai LM lebih kecil dari 9,2 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terdapat trend di dalam variabel yang diteliti, sehingga mengakibatkan *standar error* (e) juga mengandung *trend*. Untuk menguji adanya gejala otokorelasi, digunakan Durbin Watson. Standar untuk menentukan adanya atau tidaknya autokorelasi secara umum adalah:

- Angka DW = 2 berarti autokorelasi positif
- Angka DW < 1.5 berarti ada gejala autokorelasi
- Angka DW diantara 1.5 – 2.5 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka DW diatas >2 – 4 berarti ada autokorelasi negatif

Uji Hipotesis

Selanjutnya pengujian terhadap koefisien yang telah dicapai agar diperoleh hasil dari variabel-variabel terdapat hubungan yang berarti (signifikan) ataupun tidak berarti, sehingga perlu diadakan kolerasi dengan menggunakan uji T-tes dan F-tes Sugiyono (2006: 190).

Uji T-tes

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual ,menerangkan variabel terikat Setiaji (2004: 13). Jadi uji t atau uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel X1 dan X2 secara individu terhadap variabel Y. Regresi secara individu ini dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti tingkat keyakinan adalah 95%. Pengujian ini menggunakan uji dua pihak atau *two tail test* sugiyono (2009: 247), yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Ha ditolak apabila statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$
- Ha diterima apabila statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$

Uji F-tes

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara nyata antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama. Jadi dalam penelitian ini, uji hipotesis secara simultan ini dilakukan untuk melihat signifikasi dari pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.dengan kriteria sebagai berikut:

- jika nilai $F < \alpha$ (0,005) kurang dari 5% maka Ha diterima
- jika nilai $F > \alpha$ (0,005) lebih dari 5% maka Ha ditolak

Rumus dari uji F (Sugiyono, 2004)

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

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi ganda

- k = Jumlah Variabel Independen
n = Jumlah anggota sampel

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Menjelaskan emakin besar R^2 maka semakin besar pula pengaruh model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai *R-Square* digunakan untuk menilai seberapa baik model yang diterapkan dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut Sudjana (2006: 383) adalah :

$$R^2 = \frac{JK_{reg}}{\sum Y^2}$$

Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila suatu R^2 bernilai 1 berarti ada kecocokan yang sempurna, sedangkan yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen dengan variabel dependen.

Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada. Karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian dapat diklasifikasikan sebagai penelitian dengan hipotesis. Peneliti melaksanakan penelitian terhadap realita yang terjadi saat ini dari suatu populasi pekerja dari pelayanan kesehatan Klinik Alam Sehat Cabang Taman Raya Batam. Penelitian ini akan menyajikan sampai sejauhmana pengaruh kualitas pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan pasien.

Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah kepuasan pasien sebagai variabel dependen atau variabel terikat, sedangkan yang digunakan untuk variabel independen adalah kualitas pelayanan dan fasilitas.

Metode Penarikan Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling*, mengingat jumlah populasi yang tidak diketahui dengan pasti, maka menggunakan teknik *porposive sampling*. *Porposive sampling* adalah sebuah cara untuk mendapatkan sampel dengan memilih sampel diantara populasi sesuai dengan dikehendaki oleh peneliti Rumengan (2009: 45). Banyaknya sampel yang menurut Balley dan Suhartono dalam Harahap (2010: 22) mengemukakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, besar sampel paling kecil adalah 30 ...". Menurut Kartono dalam Harahap (2010: 22) meskipun dapat juga dilaksanakan pengamatan terhadap semua anggota populasi, namun berdasarkan pertimbangan ongkos dan efisiensi, maka hampir tidak pernah dilakukan observasi terhadap setiap anggota dan seluruh populasi. Oleh karena itu Peneliti mengambil sampel sebesar 40 sampel.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata antara lain:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Ragu-ragu
4. Tidak setuju
5. Sangat tidak setuju

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi berganda. Teknik pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16. Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi berganda yang akan digunakan bebas dari pelanggaran asumsi klasik (multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokolerasi, dan normalitas), agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jikavarians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas.

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005).

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi

Kegunaan alat analisis ini yaitu untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, sedangkan rumus linier berganda yang dipergunakan menurut (Ghozali, 2005)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kualitas pelayanan (X1), dan Fasilitas (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan pasien (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kepuasan pasien)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien garis regresi

X1, X2 = Variabel independen (kualitas pelayanan dan fasilitas)

e = Error atau variabel pengganggu

Uji t (Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (kualitas pelayanan dan fasilitas) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan pasien) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (kualitas pelayanan dan fasilitas) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan pasien).

Ha : Variabel-variabel bebas (kualitas pelayanan dan fasilitas) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan pasien).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

- b) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji F (Regresi Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu kualitas pelayanan dan fasilitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan pasien.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu kualitas pelayanan dan fasilitas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variable bebas (X) atau lebih terhadap satu variabel terikat(Y

Tabel 1
Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.069	.125		.552	.583					
PENGALAMAN_KERJA	.127	.049	.135	2.608	.011	.865	.302	.071	.275	3.640
DISIPLIN_KERJA	.865	.052	.857	16.569	.000	.972	.895	.449	.275	3.640

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Primer Diolah, 2013

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS Tabel 4.13 diperoleh hasil bahwa koefisien arah regresi (b₁) sebesar 0,127 dan (b₂) sebesar 0,865. Konstanta (a) sebesar 0,069, sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 0,069 + 0,127X_1 + 0,865X_2$$

- a. Koefisien regresi X₁ = 0,127. Artinya apabila pengalaman kerja meningkat 1 skor, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,127 skor dengan asumsi variabel lainnya tetap atau nol.

- b. Koefisien regresi $X_2 = 0,865$. Artinya apabila disiplin kerja meningkat 1 skor, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,865 skor dengan asumsi variabel lainnya tetap atau nol.
- c. Nilai konstanta sebesar 0,069. Artinya kinerja Holland *Bakery*-Batam tanpa pengalaman kerja dan disiplin kerja pemimpin telah ada koefisien sebesar 0,069.

Uji F-tes

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara nyata antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama dengan kriteria sebagai berikut:

- a. jika nilai $F < a$ (0,005) kurang dari 5% maka H_a diterima
- b. jika nilai $F > a$ (0,005) lebih dari 5% maka H_a ditolak

Apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $df = (4 : 95)$ sebesar 2 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5% yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis secara Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.887	2	59.943	645.938	.000 ^a
	Residual	6.310	68	.093		
	Total	126.197	70			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, PENGALAMAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.975 ^a	.950	.949	.30463	.950	645.938	2	68	.000	1.349

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, PENGALAMAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Primer Diolah, 2013

Dari Tabel 4.20 didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 645,938 dengan angka signifikan F sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Pengalaman Kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan persentase sebesar 95,0% (0.950).

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis secara Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.975 ^a	.950	.949	.30463	.950	645.938	2	68	.000	1.349

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, PENGALAMAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Primer Diolah, 2013

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian tabel 5.18, didapat R^2 sebesar 0,950. Ini berarti variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 95,0%, dan sisanya sebesar 5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja adalah faktor – faktor (variabel) yang saling berkorelasi (berhubungan positif) dan dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. Dari pengujian dan hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut :

Pembahasan Pengalaman Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Holland Bakery-Batam dimana nilai $t_{hitung} 2.608 > t_{tabel} 1,9944$. Hal ini berarti posisi titik hasil uji signifikan dan t hitung pada kurva distribusi normal berada pada wilayah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Holland Bakery-Batam ditolak, berarti H_a yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Holland Bakery-Batam diterima. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang baik dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang ada di Holland Bakery-Batam sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada Holland Bakery-Batam, dengan adanya pengalaman kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan maka akan terselesainya pekerjaan tersebut dengan tepat pada waktunya dan memuaskan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada Holland Bakery-Batam

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Holland Bakery-Batam dimana nilai $t_{hitung} 16.569 > t_{tabel} 1,9944$. Hal ini berarti posisi titik hasil uji signifikan dan terhitung pada kurva distribusi normal berada pada wilayah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Holland Bakery-Batam ditolak, berarti

Ha yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Holland Bakery-Batam diterima. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan dan dimiliki oleh karyawan di Holland Bakery-Batam sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada Holland Bakery-Batam, dengan adanya Disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab pada pekerjaannya maka karyawan akan cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Holland Bakery-Batam

Berdasarkan Tabel 4 diketahui secara simultan variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Holland Bakery-Batam dimana $F_{hitung} 645,938$ dan nilai Sig F $0,000 < 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha 0,05$, hal ini berarti posisi titik hasil uji signifikansi dan F hitung pada kurva distribusi normal berada pada wilayah penolakan H_0 , memberikan arti bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Holland Bakery-Batam diterima. Dengan demikian H_0 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Holland Bakery-Batam ditolak, berarti H_a yang menyatakan pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Holland Bakery-Batam diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian yang telah diolah dengan bantuan program SPSS 17.00 for windows, dapat diperoleh kesimpulan tentang pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Holland Bakery-Batam sebagai berikut :

1. Dari hasil Uji t variabel Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pada Holland Bakery - Batam. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai karena $t_{hitung} 5.328 > t_{tabel} 1,9944$, $R Square (R^2)$ pada pengalaman kerja sebesar $0,837$. Artinya variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar $83,7\%$ dan sisanya sebesar $16,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Dari hasil uji t variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pada Holland Bakery – Batam. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai karena $t_{hitung} 6.322 > t_{tabel} 1,9944$, $R Square (R^2)$ pada Disiplin kerja sebesar $0,854$. Artinya variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar $85,4\%$ dan sisanya sebesar $14,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,
3. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh angka sebesar 0.895 atau $89,5\%$ ini berarti variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja (X_1) dan variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar $89,5\%$, dan sisanya sebesar $10,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Dari hasil analisis pada uji F didapatkan F_{hitung} sebesar $306,866$ dengan tingkat $\alpha = 5\%$ nilai signifikan menunjukkan nilai 0.000 dan probabilitas jauh dibawah 0.05 . dengan nilai $R^2 = 0.895$ ($89,5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang

sangat signifikan secara bersama-sama pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Holland Bakery – Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya kesimpulan bahwa ada indikasi kelemahan. Oleh karena itu, peneliti memberi masukan terutama dalam hal :

1. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja. Dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan pengalaman kerja dari calon tenaga kerja. Sebab berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang dominan dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja pada Holland Bakery diperoleh gambaran bahwa tingkat disiplin kerja karyawan sudah dapat dirasakan oleh perusahaan dengan diterapkan disiplin kerja. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memperhatikan disiplin kerja setiap karyawan, dan setiap karyawan harus dapat mempertahankan disiplin yang sudah diberikan kepada perusahaan
3. Kinerja karyawan Holland Bakery termasuk dalam kategori tinggi, maka pimpinan perusahaan perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang kinerja karyawan yang lebih tinggi lagi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan juga menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga akan timbul rasa untuk ikut serta memelihara dan mempertahankan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, RL. 2006. *Teknik Memimpin dan Pekerja*. Akaseva Baru : Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Rineka Ilmu :Jakarta.
- Asri, Marwan. 2005. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE : Yogyakarta.
- Bass, B.M dan Avolio, 2003, “*The Implications of Transaksional and Transformational*”, *Team and Organization Development*, 4, p.231-273
- Foster, Bill. 2003. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Gie, The Liang. 2006. *Ensiklopedia Administrasi*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Edisi 2*. BPFE : Yogyakarta : Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Ismanto, Nano. 2004. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*. Program Fakultas Ilmu Sosial. Semarang.

- Koesmono, H. Teman. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Surabaya
- Mahesa, Dewar dan Djastuti, Indi. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating PT. Coca Cola Amatil Indonesia*. Undergraduate Thesis, Universitas Diponegoro
- Manulang. 2006. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Alumni : Bandung.
- Munir A. S. 2006. *Administrasi Kantor Modern*. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Musanef. 2006. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung : Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Metode Penelitian Sosial*. UGM Press : Yogyakarta.
- Niti, Alex Semito. 2005. *Manajemen Personalia*. Ghalia : Jakarta.
- Poerwadarminta. 2009. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka : Jakarta.
- Ravianto, J. 2006. *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP : Jakarta.
- Regina, Reza dan Dirgantara. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metedologi Penelitian*. Cita Pustaka Media Perintis. Bandung
- Rofi, Nur ahmad. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. Program Manajemen dan Akuntansi Terapan. Semarang.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2004. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara :Jakarta.
- Syarif, Rusli.2008. *Produktivitas*. Angkasa : Bandung.
- Sugiyono, (2009), *Metodologi Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Widoso, D.S. 2003. *Pokok – pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Balai Pustaka : Jakarta.
- Wursanto. 2004. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius : Yogyakarta.