PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada RSUD Setjonegoro Wonosobo)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun Oleh :
Citra Permitasari
NPM: 16.0101.0060

PROGRAM STUDIMANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAGELANG
2020

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada RSUD Setjonegoro Wonosobo)

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Disusun Oleh :
Citra Permitasari
NPM.16.0101.0060

PROGRAM STUDIMANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAGELANG
2020

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada RSUD Setjonegoro Wonosobo)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Citra Permitasari
NPM16.0101.0060

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 25 Agustus 2020

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dra. Eni Zuhriyah, M.Si.
Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Eni Zuhriyah, M.Si.
Ketua

Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM
Sekretaris

Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M.Sc.
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1
Tanggal 04 SEP 2020

Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Citra Permitasari

Npm : 16.0101.0060

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada RSUD Setjonegoro Wonosobo)

Adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanan)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 6 Agustus 2020

Hormat Pernyataan,



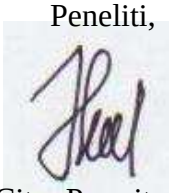
Citra Permitasari

NPM. 16.0101.0060

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Citra Permitasari
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Wonosobo, 10 Mei 1994
Agama	: Kristen
Status	: Menikah
Alamat Rumah	: Jalan Jambu No.189 Perumnas Kalinegoro, Mertoyudan, Magelang, Jawa Tengah
Alamat Email	: citrapermitasari33@gmail.com
Pendidikan Formal:	
Sekolah Dasar (2000 – 2006)	: SD Kristen Wonosobo
SMP (2006 – 2009)	: SMP Kristen Wonosobo
SMA (2009 – 2012)	: SMK Informatika Wonosobo
Perguruan Tinggi (2016 – 2020)	: S1 Program Studi Manajemen
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis
	Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, Agustus 2020
Peneliti,



Citra Permitasari
NPM. 16.0101.0060

MOTTO

“Hanya pendidikan yang bisa menyelamatkan masa depan, tanpa pendidikan indonesia tak mungkin bertahan.”

-Najwa Shihab-

“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkukuh kemauan serta memperhalus perasaan”

-Tan Malaka-

“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain tidak ketahui”

-Aristotle Onassis-

"Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi."

-Ernest Newman-

"Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh."

-Andrew Jackson-

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan atas rahmat dan Karunia – Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada RSUD Setjonegoro Wonosobo) memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar – besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Mulato Santosa, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM selaku Wali Studi Manajemen 16 Paralel.
6. Dra. Eni Zuhriyah, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
7. Rumah Sakit RSUD Setjonegoro yang telah memberikan kesempatan untuk saya melakukan penelitian.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membekali ilmu dan melayani dengan baik.

9. Bapak Purwanto dan Ibu Eni Pramukti selaku orang tua saya, Muhammad Tommy Sanjaya selaku suami dan Anak saya tercinta Adellia Putri Sanjaya serta Wisnu Aji Prabawa selaku kakak dan Satria Arga Pamungkas selaku adik saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Tuhan selalu berkenan melimpahkan rahmat dan Karunia – Nya kepada pihak – pihak yang telah memberikan bantuan kepada penyusun.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, Agustus 2020

Peneliti,



Citra Permitasari

NPM. 16.0101.0060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PENGESAHAN ii
RIWAYAT HIDUP iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
ABSTRAK xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
E. Sistematika Pembahasan 8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS 10
1. Landasan Teori 10
2. Pengembangan Hipotesis 31
BAB III METODE PENELITIAN 35
a. Metode Penelitian 35
1. Pendekatan Penelitian 35
2. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel 35
3. Data Penelitian 36
4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 37
5. Pengukuran Variabel 39
6. Uji Kualitas Data 40
7. Alat Analisis Data 41
8. Uji Model 42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 45
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel 45
1. Sampel Penelitian 45
2. Responden Berdasarkan Usia 45
3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46
4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 47
5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja 47
B. Uji Model Pengukuran 48
1. Uji Validitas 48

2. Uji Reliabilitas 49
C. Hasil Analisis Data 50
D. Hasil Pengujian Hipotesis 52
BAB V KESIMPULAN 60
A. Kesimpulan 60
B. Keterbatasan Penelitian 60
C. Saran 61
DAFTAR PUSTAKA 63
LAMPIRAN 65

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1Responden Berdasarkan Usia 45
Tabel 4.2Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46
Tabel 4.3Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 47
Tabel 4.4Responden Berdasarkan Lama Bekerja 47
Tabel 4.5Nilai KMO 49
Tabel 4.6Hasil Uji Reliabilitas 50
Tabel 4.7Responden Berdasarkan Lama Bekerja 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Pesien tahun 2015-2018..... 5
Gambar 2 Model Penelitian 34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian 66
Lampiran 2 Gambaran Umum Sampel 73
Lampiran 3 Tabulasi Data Responden 75
Lampiran 4 Uji Model Pengukuran 89
Lampiran 5 Hasil Pengujian Hipotesis 93

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris pada RSUD Setjonegoro Wonosobo)

Oleh:

Citra Permitasari

NPM 16.0101.0060

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan komitmen organisasi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Setjonegoro Wonosobo (2) Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Setjonegoro Wonosobo , (3) Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Setjonegoro Wonosobo, (4) Menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Setjonegoro.Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh secara langsung dari variabel bebas yaitu pengaruh komitmen kerja, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya, teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) Pengalaman kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) Variabel komitmen organisasai, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA dan KINERJA KARYAWAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang memiliki dorongan untuk saling berinteraksi, manusia tidak akan pernah lepas dari kehidupan berorganisasi dan kehidupan bermasyarakat. Hal tersebut terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari lingkungan rumah tangga, organisasi pendidikan, organisasi sosial, dan juga organisasi tempat bekerja. Untuk mencapai tujuan organisai memerlukan sumber daya, sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya antara lain adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Namun dari semua yang paling utama adalah sumber daya manusiakarena merupakan tulang punggung dari suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang baik harus di tunjang oleh manajemen sumber daya manusia yang maksimal, manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses untuk menangani semua masalah dalam ruang lingkup kerja agar dapat menunjang aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya dengan didukung sarana dan prasarana serta teknologi yang memadai maka tujuan organisasi akan tercapai.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, kinerja menjadi permasalahan sangat penting karena merupakan penggerak suatu perusahaan dimana dalam penilaian sumber daya

manusia dilihat dari kinerjanya. Menurut Torang (2013:74) kinerja adalah kuantitas dan 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, jika tercipta kinerja yang baik maka akan tercipta juga hubungan yang harmonis, suasana kerja yang menyenangkan dan yang paling utama terciptanya tujuan perusahaan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan karena kinerja didalam suatu organisasi khususnyadalam pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit memerlukan karyawan yang cekatan, berkompeten dan mementingkan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal terlihat dari kecakapan dan tingkat kemampuan seseorang sebagai sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten baik itu tenaga medis, paramedis, dan penunjang medis. Selain itu mutu pelayanan medis yang baik merupakan sebuah kunci dalam sebuah pelayanan kesehatan, salah satu upaya untuk memaksimalkan kinerja yaitu dengan memperhatikan para karyawan. Agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya kinerjadiantaranya adalah faktor komitmen kerja, motivasi dan pengalaman kerja.

Dari paparan di atas faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi ,menurut Robbins dan Judge (2013:75), “karyawan yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan perusahaan karena memiliki rasa loyalitas

yang tinggi". Karyawan yang tidak berkomitmen akan menunjukkan kinerja yang lebih rendah karena merasa kurang loyal kepada organisasi dan tingkat kehadiran yang kurang. Menurut LePine dan Wesson (2011-69),"keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi, hal ini setiap karyawan harus terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organsisasi". Didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawati (2012:98), "mengungkapkan bahwa komitmen lebih dari sekedar keanggotaan formal dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi". Komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Pada penelitian Nadapdap, Winarto tahun 2015 yaitu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitianKomang Sri Wirnipin, Made Pradana Ganesha, Gede Adi Yuniarta(2015) komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

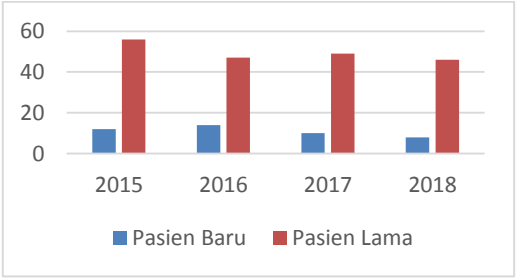
Faktor yang kedua adalah motivasi,Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Sedangkan menurut Ellis (2010) dan Tuan (2011), menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh

besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. ”Wursanto, (2011:301) berpendapat motivasi merupakan “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu”. Dalam penelitian Setiawan (2013), wijaya dan Andraeni(2015) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun pada penelitian Julianry, Syarief, dan Affandi tahun 2017 Motivasi berpengaruh negativ terhadap kinerja karyawan karena motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam berkerja lebih giat.

Faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja, menurut Darma (2013:159) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja seseorang harus “belajar dari pengalaman” dimana setiap tugas yang dilaksanakan oleh seseorang memberi kesempatan kepada mereka untuk belajar, selama mereka merefleksikan apa yang telah mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukaknya serta mengambil kesimpulan mengenai bagaimana seharusnya perilaku mereka dimasa depan apabila mereka harus melaksanakan tugas yang sama. Pengalaman kerja juga didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih tinggi dan diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Hasibuan (2014 : 55),

”Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Hal ini dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Komang, dkk (2016) Pengalaman kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Alfin (2017) Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian suatu organisasi harus benar-benar memperhatiakan pengalaman kerja yang dimiliki setiap calon karyawan pada saat proses perekrutan agar karyawan yang diterima juga sudah bisa menguasai pekerjaan yang ada.

Peneliti melakukan observasi terhadap karyawan RSUD Setjonegoro Wonosobo. RSUD Setjonegoro merupakan rumah sakit milik pemerintah terletak di tengah kota Wonosobo. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi adalah kurangnya pelayanan yang memuaskan dari para karyawan RSUD Setjonegoro, juga lambatnya pelayanan yang diberikan kepada para pasien. Berikut adalah data pengunjung pasien RSUD Setjonegoro tahun 2015-2018, yang diformulasikan dengan bentuk grafik :



Gambar 1. Grafik Pesien tahun 2015-2018
Sumber:RSUD Setjonegoro

Dari grafik diatas bisa dilihat bahwa data pasien menunjukan fluktuatif dari tahun ke tahun, dan persentase terendah terjadi pada tahun 2018, data mencangkup jumlah pasien umum RSUD Setjonegoro. Dari uraian latar belakang, maka peneliti bertujuan untuk melakukan observasi tentang adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan., peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Empiris Pada RSUD Setjonegoro Wonosobo) ".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah komitmen organisasi, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Setjonegoro Wonosobo?
2. Apakah pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUDSetjonegoro Wonosobo?
3. Apakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan RSUD Setjonegoro Wonosobo?
4. Apakah pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Setjonegoro Wonosobo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan komitmen organisasi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Setjonegoro Wonosobo.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Setjonegoro Wonosobo.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Setjonegoro Wonosobo.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Setjonegoro Wonosobo

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan akan memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang komitmen kerja, motivasi dan pengalaman kerja sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan RSUD Setjonegoro Wonosobo.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan ataupun ide yang bermanfaat bagi pihak perusahaan tempat dimana penulis melakukan penelitian yaitu RSUD Setjonegoro Wonosobo terutama dalam mengambil kebijakan rumah sakit dan juga sebagai tolak ukur seberapa penilaian kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bagian ini mengemukakan teori – teori yang digunakan dalam penelitian yang bersumber dari literatur.

Bab ini menyajikan penelitian – penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

Bab III : Metoda Penelitian

Bab ini membahas populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metoda penelitian data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian yang telah dilakukan secara mendalam. Bab ini meliputi model pengukuran,

hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan pengaruh masing – masing variabel.

Bab V : Kesimpulan

Bagian ini merupakan tahap terakhir dari penelitian. Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II
LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori

a) Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Atribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Lubis, 2011). Teori ini dikembangkan oleh Heider (1958) yang beragumen bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (internal forces) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (external forces) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan, kesempatan dan lingkungan.

Apabila seorang karyawan melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang. Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui penyebab atas kerjadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan atas komitmen organisasi, motivasi dan pengalaman kerja kepada perusahaan. Ketika karyawan puas dalam bekerja maka akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

b) Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*),*role perception*. Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti padajumlah energi fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya (Gibson,2012:52).Kinerja Karyawan menurut Kamsir (2016) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun”.Menurut Barthos (2012:231), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu kewaktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi, motivasi serta pengalaman yang akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.Komitmen serta motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula yang bisa membuat perusahaan semakin maju dan memiliki nilai lebih, serta pengalaman kerja juga sangatlah penting bagi para karyawan apalagi dalam bidang kesehatan ini pengalaman sangat penting jika dilakukan dengan sembarangan tanpa bekal pengalaman yang benar dimiliki maka akan fatal, kinerja karyaan akan semakin meningkat apabila suatu perusahaan mempunyai bekal karyawan yang memikirkan hal tersebut.Menurut Torang (2013:74) kinerja adalah kuantitas dan 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, jika tercipta kinerja yang baik maka akan tercipta juga hubungan yang harmonis, suasana kerja yang menyenangkan dan yang paling utama terciptanya tujuan perusahaan.

a) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1) Kemampuan dan Keahlian

merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik demikian juga sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki sesorang, setiap seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara

sungggguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

4) Motivasi

Motivasi meryupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akanterangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan naik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

6) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya

7) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi aau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atauorganisasi.

8) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira,atau perasaan menyukain seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan, jika karyawan merasa senang dan gembira atau suka untuk bekerja maka hasil perkerjaan akan baik pula.

9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaannya dimana tempatnya bekerja, kesetiaan ini ditunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

13) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja, komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan-keputusan yang telah dibuat.

14) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalakan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa

waktu kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

b) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesain suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikan pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah

seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

c) Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2012:170) komitmen organisasi adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untukmempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukanmengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaanyang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Menurut LePine dan Wesson (2011-69),“keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi, hal ini setiap karyawan harus terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organsisasi”. Didukung oleh hasil penelitian yang

telah dilakukan oleh Rahmawati (2012:98), “mengungkapkan bahwa komitmen lebih dari sekedar keanggotaan formal dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi”.Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja.Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut, Wiley & Sons, Inc. (2010:398) yang mengungkapkan bahwa:“individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya”. Didukung oleh Robbins dan Judge (2013:543) dalam bukunya mengungkapkan bahwa:“terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan”. Selainitu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yangbegitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut maka pegawai tersebutakan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

1) Dimensi Komitmen Organisasi

Robbin and Judge (2011) bahwa :“Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuataan yang bersifat relative dari individu dalam mengindentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.Komitmen organisasi berhubungan dengan perasaan dan keyakinan karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja secara keseluruhan. Menurut George dan Jones (2012:187), ada dua dimensi komitmen organisasi yaitu:

1.Komitmen afektif,

Komitmen afektif yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada di organisasi tersebut dan akan melakukan yang terbaik untuk organisasi.

2. Komitmen continuance,

Komitmen Continuance adalah ketika karyawan sudah tidak memiliki komitmen dan keinginan yang besar untuk berada di suatu organisasi tetapi mereka memikirkan penghasilan yang ditinggalkan terlalu besar seperti (kehilangan senioritas, keamanan kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, dan sebagainya)”.

Dibawah ini adalah beberapa manfaat dari komitmen organisasi (Juniarari, 2011) yaitu :

a. Para karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, juga memungkinkan mereka aktif dalam organisasi.
b. Para karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, mereka memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja dan membantu melancarkan dalam mencapai tujuan organisasi.
c. Para karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, mereka bertanggung jawab penuh dengan pekerjaannya.

2) Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam Sopiah (2011:82), menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3) Pengalaman kerja, seperti keterangan dalan organisasi di masa lampau dan carapekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

a. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (dalam Zelvia, 2015) indikator komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :

1) Komitmen efektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.

2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3) Komitmen normatif (*normative commitment*) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

d. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa

lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

i. Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1) Motivasi positif (insentif positif)

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

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

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

3) Teori Motivasi

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Teori motivasi kerja yang digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClleland (Sunyoto, 2015).

ii. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Kadarisman (2012:296) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapafaktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern.

1) Faktor Intern

Kadarisman (2012:287) menyatakan faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

a) Kematangan pribadi seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.

b) Tingat Pendidikan Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Ia akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi dari dirinya.

c) Keinginan dan harapan pribadi seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.

d) Kebutuhan Makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras. Karena yang bersangkutan percaya bahwa

dengan bekerja giat dan baik tersebut, mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya.

e)Kelelahan dan Kebosanan Karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun, dan tidak mungkin dapat menerima motivasi lagi. Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat, menghindari mereka bekerja secara rutin.

f) Kepuasan kerja walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para pegawai. Seorang pegawai akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2.) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

a) Jenis dan sifat pekerjaan, jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang karyawan

dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung, hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

c) Organisasi tempat bekerja, tempat bekerja yang baik seperti memerhatikan kesejahteraan karyawannya juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Dan juga tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi karyawan.

d) Situasi lingkungan, pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.

e) Sistem imbalan, pemberian imbalan merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menambah pendapat bagi keluarganya. Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan

alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Indikator Motivasi

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Uno (2011: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

1) Motivasi internal
   a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
   b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
   c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
   d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
   e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
   f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
   g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2) Motivasi eksternal
   a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
   b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
   c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
   d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

e) Pengalaman Kerja

Pada sebagian jenis pekerjaan, penempatan tenaga kerja sering dikaitkan dengan pengalaman kerja dari kenyataan yang ada sekarang ini semakin lama seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan sebaliknya semakin singkat masa kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan maka semakin sedikit pengalaman yang akan dia dapat. Menurut Darma (2011:159) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja seseorang harus "belajar dari pengalaman" dimana setiap tugas yang dilaksanakan oleh seseorang memberi kesempatan kepada mereka untuk belajar, selama mereka merefleksikan apa yang telah mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukaknya serta mengambil kesimpulan mengenai bagaimana seharusnya perilaku mereka dimasa depan apabila mereka harus melaksanakan tugas yang sama karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

A. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan. Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

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 dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

B. Indikator Pengalaman Kerja

Berikut adalah indicator pengalaman kerja menurut Foster dalam Sartika (2015) 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.

Maka dari itu pentingnya pengalaman kerjaharus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerjayang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan. Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut.

f) Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Kristanty Nadapdap, Winarto (2015) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis dengan hasil Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Keryawan. Pada penelitian Windy Aprilia, Murty Gunasti, Hudiwinarsih(2012) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian non medis pada RSUD Denpasar dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Agus Wijaya (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kab.Wajo dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M.Joko Affandi (2017) dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi RSU dengan hasil motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pada penelitian Andi Basuki (2009) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian gaya kepemimpinan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Alvin (2017) berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyan rumah sakit daerah dengan hasil pengalaman kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

2. Pengembangan Hipotesis

a) Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kesimpulannya adalah bahwa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sangat mempengaruhi tingkat kinerja.Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak

organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut", sedangkan motivasi untuk karyawan adalah faktor yang penting bagi kinerja karayawan, karena dengan motivasi karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. 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.

H1 : komitmen organisasi, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

b) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Luthans (2012:249) komitmen organisasi adalah :"Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.Pada penelitian Nadapdap, Winarto tahun 2015 yaitu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.Jika suatu motivasi pada karyawan tinggi maka akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya. Dalam penelitian Setiawan tahun 2013 dan wijaya dan Andraeni tahun 2015 menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

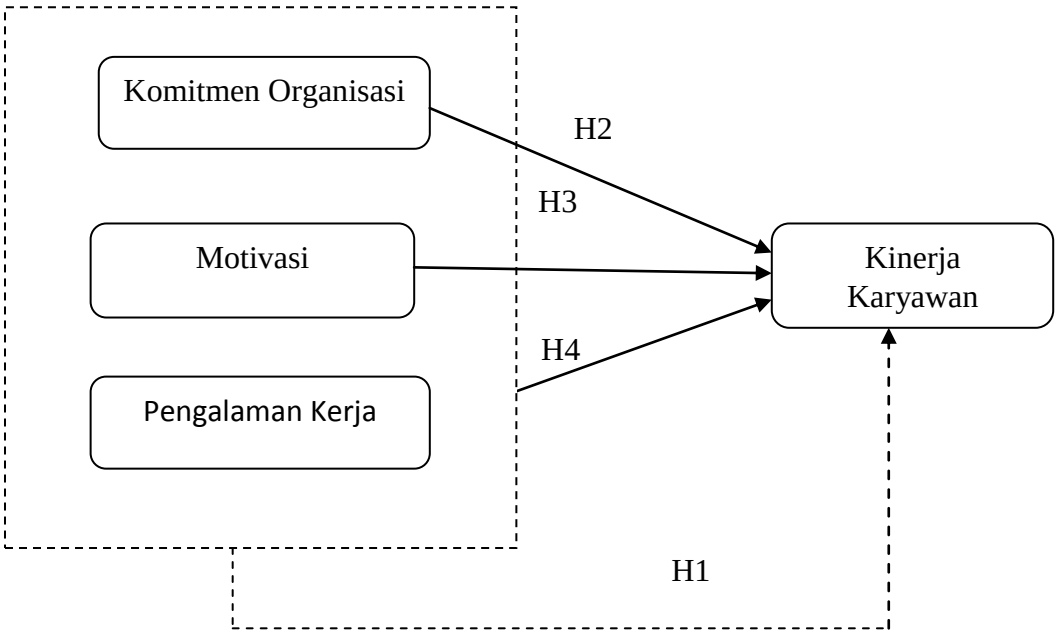
d) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan, karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Komang, dkk (2016) Pengalaman kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Kerangka Pikiran

Dari teori-teori diatas, dapat disimpulkan kinerja dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja, motivasi dan pengalaman kerja. Dari delapan penelitian terdahulu yang diuraikan diatas, membuat peneliti ingin memperkuat lagi hubungan antar variabel dengan kinerja karyawan, dan kerangka berpikirnya berbentuk seperti di bawah :



Gambar2 Model Penelitian

Keterangan Gambar:

: Hubungan Langsung

: Hubungan Tidak Langsung

BAB III

METODE PENELITIAN

a. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh secara langsung dari variabel bebas yaitu pengaruh komitmen kerja, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian Arikunto (2010).Populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri oleh obyek/subyek berkarakteristik tertentu, digunakan untuk penelitian yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010;115). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan RSUD Setjonegoro tenaga non medis yaitu bagian administrasi yang berjumlah 155 karyawan non medis.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki olehpopulasi tersebut Sugiyono (2011).Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representative Sugiyono (2010). Kriteria sampel penelitian ini yaitu :

a. Karyawan tenaga non medis yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, kriteria dibuat dengan maksud karyawan tersebut lebih paham dalam proses kerjanya karena sudah berpengalaman
b. Karyawan bukan pejabat structural

Penentuan sampel dalam penelitian ini hanya karyawan non medis dan bukan pejabat structural dikarenakan peneliti memang fokus ke bagian pelayanan yang sering terjadi antrian yang panjang.Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 106 karyawan yang masuk dalam kriteria yang peneliti tentukan.

3. Data Penelitian

a) Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer, data primer yaitu data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordina(Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang komitmen organisasi, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

b) Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2011), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukkan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu yang tidak bisa diharapkan dari responden.

4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a) Kinerja (Y)

Menurut Torang (2013:74) kinerja adalah kuantitas dan 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.

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator kinerja karyawan penelitian ini adalah persepsi responden tentang :

1) Kualitas (mutu)
2) Kuantitaas (jumlah)
3) Waktu (jangka waktu)
4) Kerja sama antar karyawan
5) Penekanan biaya
6) Pengawasan

b) Komitmen Organisasi (X1)

Seorang karyawan yang berkomitmen tinggi akan mengemban tanggung jawabnya dengan penuh. Dan semakin tinggi tingkat komitmen kerjanya maka akan semakin tinggi rasa loyal seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Zelvia, 2015) indikator komitmen organisasi penelitian ini adalah persepsi responden tentang :

1) Komitmen efektif (affective commitment)
2) Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) dibayar tinggi
3) Komitmen normatif (normative commitment)

c) Motivasi(X2)

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan perusahaan. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Menurut Uno (2011: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja penelitian ini adalah persepsi responden tentang :

1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

d) Pengalaman Kerja (X3)

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.

Menurut Foster dalam Sartika (2015) indikator pengalaman kerja penelitian ini adalah persepsi responden tentang :

1) Lama waktu/ masa bekerja

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

5. Pengukuran Variabel

Pengumpulan data adalah pencatatan keterangan-keterangan seluruh elemen teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukkan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2011). Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Masing-masing pernyataan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (X) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penialaian adalah sebagai berikut :

Sangat setuju (SS)	: skor 5
Setuju (S)	: skor 4
Kurang setuju (KS)	: skor 3
Tidak setuju (TS)	: skor 2

Sangat tidak setuju (SAS) : skor 1

6. Uji Kualitas Data

Teknik analisis data adalah teknik untuk menyelesakan atau menjawab permasalahan, terbagi menjadi dua metode analisa yaitu metode analisa kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa kemudian dikaitkan dengan data lainnya. Sedangkan analisa kuantitatif adalah berupa angka-angka atau bilangan yang dapat dihitung secara langsung. Berikut beberapa metode analisa kuatitatif yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatuyang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).Untuk mengetahui indeks validitas angket, yang sering digunakan oleh beberapa peneliti untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan uji validitas convergent. Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa instrumen dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Pendekatan yang digunakan untuk menguji validitas convergent dengan program SPSS ver.23 yaitu menggunakan analisis faktor. Analisis faktor merupakan bagian dari multivariate yang berguna untuk mereduksi instrumen kuesioner atau variabel penelitian. Instrumen kuesioner dinyatakan valid jika memiliki nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) ≥

0.5 dan faktor loading ≥ 0.7, akan tetapi nilai faktor loading 0.5 – 0.6 masih dapat diterima (Hair et al. 2010).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Uji realibilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Sholihin dan Dwi (2013) mengungkapkan uji reliabilitas yang dilakukan pada outer model yaitu: Cronbachs Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan cronbachs alpha. Nilai diharapkan > 0,6 untuk semua konstruk. Namun demikian, nilai loading antara 0,40 dan 0,6 masih dapat diijinkan terutama penelitian eksploratori (Hair et al., 2013).

7. Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel dependen pada satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel independen yaitu komitmen

organisasi(X1), motivasi(X2) dan pengalaman kerja(X3), serta variabel dependen yaitu kinerja(Y1). Model penelitian yang digunakan adalah :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y_1 = Kinerja Karyawan

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Pengalaman Kerja

α = Konstanta

$\beta_{1'2'3'}$ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

8. Uji Model

a. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Koefiseien Determinasi(R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel bebas (komitmen oranganisasi, motivasi dan pengalaman kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Menurut Ghozali (2016) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan didalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bebas. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2, nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2011). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat sifnifikansi 5% dengan derajat kebebasan (Ghozali, 2013: 98). Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%. Uji statistik t menunjukkan seberapa

jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 (a = 5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1) Bila nilai signifikansi t < 0,05 maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2) Bila nilai signifikansi t > 0,05 maka H0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasai, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pelaksanan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen organisasai, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel komitmen organisasai, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang komitmen organisasai, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan, yaitu :

1. Penelitian selanjutnya

   Perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat menambahkan variabel moderasi ataupun mediasi. Dapat memperluas objek penelitian, dengan melakukan penelitian di Rumah sakit lain sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan. Variabel komitmen organisasai, motivasi, dan pengalaman kerjahanya mampu menjelaskan variasi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,6% sedangkan sisanya 61,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian seperti tertulis pada landasan teori yaitu diantaranya faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu penulis mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

2. Bagi RSUD Setjonegoro

   Perusahaan tidak boleh hanya fokus pada komitmen organisasai, motivasi, dan pengalaman kerja, tetapi juga harus di imbangi lagi. Namun juga mengetahui faktor-faktor penyebabnya dan mempertimbangkan

berbagai kemungkinan untuk menemukan jalan keluar dari masalah yang ditimbulkan. Juga sebagai salah satu dasar untuk penyaluran kebijakan dibidang SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahim Lubis, 2011, *Pencabutan Hak, Pembebasan Hak Dan Pengadaan Tanah,Mandar Maju,* Bandung.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta

Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia".* Jakarta: Erlangga.

Barthos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.

Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Dharma, Cipta. 2013. *"Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan*". Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.

George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson Education, Inc*, New Jersey.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth *Edition* (International Edition).1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.

Handoko, T. Hani, dalam Basari 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta

Harsuko, Riniwati. 2011. "*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*: *Pendekatan Pemberdayaan SDM*". Malang. UB Press

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.

Kasmir. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen (Teori dan Praktik).*Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Mowday,R.T., Porter LW dan Steers, R, dalam Zelvia (2015) *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turn Over Among.*

Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara.

Rahmawati. 2012. *Teori Akuntansi Keuangan.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi. Salemba Empat*. Jakarta

Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Suharyadi dan Purwanto. 2011. ”*Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2”*. Jakarta : Salemba Empat.

Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi.* Alfabeta. Bandung.

Uno, Hamzah B. 2011. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang)*

Wursanto, Drs. Ig, 2013, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi,* Andi Offset, Yogyakarta.