

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, pada hakekatnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, (Susan,2019).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan baik organisasi, karena manusia selalu ingin menjadi pemeran atau pelaku dan penentu tercapainya tujuan. Secanggih apapun peralatan yang dipergunakan faktor manusia merupakan unsur pertama yang sangat menentukan, (Kartono,2019). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki.

Perkembangan perubahan terus terjadi demi keberlangsungan hidup perusahaan, setiap perusahaan harus mampu menghadapi dan mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis dan memberikan respon yang tanggap. Keberlanjutan suatu perusahaan atau instansi sangat dipengaruhi tenaga kerja yang terlibat di dalamnya. Maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia lebih berkualitas dari sekedar faktor produksi karena memiliki bakat, tenaga, keterampilan, dan pengetahuan, hal tersebut membuat sumber daya yg di miliki dapat bersaing dan

memberikan tanggapan terhadap perubahan lingkungan (Aniasari & Wulandari, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan yang dimiliki. Kinerja pada dasarnya adalah kesuksesan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, (Afandi 2018:83). Kinerja yang baik adalah suatu langkah dimana untuk menuju tercapainya tujuan organisasi dengan cara yang optimal, (Uman, 2020). Peningkatkan kinerja karyawan membuat banyak aspek dalam kemajuan bagi perusahaan mempertahankan persaingan lingkungan bisnis yang tidak menentu (Handoko, 2018:292).

Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan di tentukan oleh berbagai faktor, yang salah satunya adalah keyakinan akan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan (Aswin,2020). Sebab kemampuan dalam kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan. Maka dari hal tersebut untuk meningkatkan upaya-upaya kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, (Tampi 2018).

Kinerja suatu perusahaan di tentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan tersebut, Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi organisasi, perusahaan dan karyawan sendiri. Fenomena yang sering kali terjadi adalah kinerja suatu

perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh perilaku karyawan yang sulit di cegah dan di tangani yang terjadinya karena rendahnya motivasi, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja sering di artikan sebagai nilai yg dapat bersumber dari dalam diri seorang karyawan, yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan, (Benowitz 2021:43). Motivasi yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik, hal yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya dalam mengatasi persoalan untuk mencapai kinerja atau tujuan yang diinginkan, perilaku karyawan di pengaruhi oleh tempat bekerja yang di bentuk melalui motivasi dalam bekerja, dimana keberadaan motivasi dalam suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan (Limaj & Bernroider, 2019). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan motivasi kerja yang di lakukan karyawan pada sebuah perusahaan ,mendorong perusahaan ke arah yang lebih kondusif dan akan memberikan sumbangsih yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Permatasari, (2018:191) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian yang di lakukan oleh Sudiro (2018:52),

mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda, ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Penelitian yang dilakukan Halik (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi merupakan satu faktor yang dapat menunjang kinerja yang maksimal karena motivasi merupakan keadaan internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilaku kepada sasaran tertentu, karyawan dalam suatu organisasi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Leksono (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Variabel lain yg dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, (Sinungang, 2018:7). Pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam menentukan kinerja yang akan mencapai tujuan organisasi yang optimal (Permatasari, 2019). Karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja, kualitas kerja yang baik dan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang di berikan. Begitu pula karyawan yang memiliki pengalaman kerja maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja

sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling dkk.,2019).

Beberapa penelitian mengidentifikasi adanya hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh Sinaga dan Soegesti (2021:6), mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh Basalamah (2018), Pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, yang artinya pengalaman kerja karyawan tersebut di butuhkan dan karyawan terlibat di dalam masalah organisasi tersebut, sehingga menimbulkan kinerja yg lebih tinggi lagi. Mendapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang di lakukan oleh Lengkong., dkk (2019) yang mendapatkan hasil serupa yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya pengalaman kerja adalah proses belajar dan mengembangkan potensi perilaku yang baik, pengalaman kerja juga merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai yang membuat kinerja yang dilakukan semakin meningkat. Namun penelitian yang dilakukan oleh Lina & Setiyanto, (2021) menyatakan hasil bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat di artikan semakin tinggi tingkat pengalaman kerja pada karyawan maka hal tersebut tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu variabel juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan dan pelatihan (Sinungang, 2018:7). Pendidikan dan pelatihan merupakan proses teoritis untuk meningkatkan pegawai untuk cenderung bekerja lebih terampil daripada pegawai lainnya (Piwowar-Sulej, 2021). Pendidikan dan pelatihan merupakan hal positif dimana suatu proses jangka pendek untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dalam bidang pekerjaan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. (Hamalik,2019:10).

Penelitian Rivai (2018) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya , semakin tingginya pendidikan dan pelatihan yang diikuti maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dapat di jelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari proses pendidikan dan pelatihan dimana dengan sistematis pendidikan dan pelatihan mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Penelitian yang sama juga di lakukan oleh Simamora (2020) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dalam meningkatkan kinerja perlu adanya pelatihan (*training*) dan pendidikan (*education*), pelatihan merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Hal ini di dukung oleh peneliti Hidayat & Nurasyiah (2019:352), Siswati dkk., (2021), Dehotman (2021) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, yang artinya semakin tingginya pendidikan dan pelatihan yang di laksanakan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

LPD Desa Adat Kerobokan adalah salah satu lembaga keuangan yang ada di Kabupaten Badung. LPD Desa Adat Kerobokan didirikan pada tanggal 6 Mei 1991 dan beralamat di Jl. Raya Semer, Kerobokan, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 karyawan. Yang dalam fungsinya , memberikan jasa perbankan dalam hal ini melayani masyarakat atau nasabahnya, seperti jasa simpanan yang berupa tabungan, giro, dan deposito. Juga dalam memberikan kredit bagi masyarakat atau nasabah yang membutuhkan,

Salah satu permasalahan utama yang di hadapi LPD Desa Adat Kerobokan saat ini adalah mengenai kinerja karyawan. LPD Desa Adat Kerobokan selalu di tuntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan cara dilihat dari pencapaian target dan realisasi tabungan, deposito dan kredit, meskipun hasil kerja sudah sesuai dengan target namun masih terjadinya masalah sering timbul dengan pencapaian tersebut dimana pencapaian target masih naik turun atau berfluktuatif.

Target dan Realisasi Tabungan, Deposito dan Kredit LPD Desa Adat Kerobokan dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Tabungan, Deposito dan Kredit
LPD Desa Adat Kerobokan Tahun 2019-2021

Tahun	Target Dana Tabungan (Rp)	Realisasi Dana Tabungan (Rp)	Persentase %	Target Dana Deposito (Rp)	Realisasi Dana Deposito (Rp)	Persentase %	Target Dana Kredit (Rp)	Realisasi Dana Kredit (Rp)	Persentase %
2019	32.000	31.070	97,09 %	62.000	60.430	97,47 %	64.000	62.203	97,19%
2020	34.250	28.401	82,92 %	64.250	57.100	88,87 %	68.450	60.020	87,68%
2021	32.450	26.710	82,31 %	62.450	59.800	95,76 %	64.000	61.804	96,64%
Rata Rata			87,44 %			94,03 %			93,83%

Sumber : LPD Desa Adat Kerobokan Tahun 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata realisasi pencapaian target tabungan LPD Desa Adat Kerobokan sebesar 87,44%, dengan di lihat pada angka di tahun 2019, mencapai Rp 31.070,000, tahun 2020, Rp.28.401,000 dan tahun 2021, Rp.26.710.000 lalu dengan deposito rata rata pencapaian target realisasi sebesar 94,03% , dengan hasil pada tahun 2019, Rp. 60.430.000, tahun 2020, Rp.57.100.000, tahun 2021, Rp. 59.800.000 dan pada kredit rata-rata realisasi pencapaian target kredit sebesar 93,83%. Tahun 2019, 62.203.000, tahun 2020, Rp. 60.020,000, dan Tahun 2021, Rp. 61.804.000. Hal ini mengindikasikan hasil masih berfluktuatif yang menandakan bahwa hasil kinerja karyawan belum maksimal.

Selanjutnya salah satu indikator untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan. Adapun data absensi karyawan dari tahun 2019, 2020, dan 2021 pada LPD Desa Adat Kerobokan dapat disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan tahun 2021 cenderung mengalami peningkatan di setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan dari tahun 2021 yaitu sebesar 3,30%.

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran/Absensi Karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Tahun 2021

NO	Bulan	Jumlah tenaga kerja	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah hari kerja hilang	Jumlah hari kerja senyatanya	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = 3 \times 4$	6	$7 = 5 - 6$	$8 = 6 : 5 \times 100\%$
1	Januari	40	16	627	14	613	2,23
2	Februari	40	25	387	12	375	3,10
3	Maret	40	25	617	15	605	2,41
4	April	40	27	400	18	382	4,50
5	Mei	40	25	657	14	643	2,14
6	Juni	40	27	521	15	506	2,88
7	Juli	40	26	311	12	299	3,90
8	Agustus	40	26	313	12	301	3,84
9	September	40	26	273	11	262	4,01
10	Oktober	40	25	300	9	291	3,00
11	November	40	26	354	15	339	2,88
12	Desember	40	26	319	15	304	4,70
		Jumlah	300	5.079	162	4.920	39,59
		Rata-rata	25	423,25	13,5	410	3,30

Sumber: LPD Desa Adat Kerobokan Tahun 2021

Menurut Mudiarta, dkk (2018:93) bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen masih dianggap baik dan absensi diatas 3 persen kurang baik.

Tingkat absensi karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan pada tahun 2021 meningkat dari tahun-tahun sebelumnya dimana tingkat absensi karyawan

mencapai 3,30%. Dengan absensi yang masih terjadi masalah hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dan yang mulai menurun dikarenakan banyak karyawan yang mulai tidak memperhatikan tata tertib.

Motivasi pada LPD Desa Adat Kerobokan dapat dilihat dari karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam mencapai dan merealisasikan target pekerjaannya, dan karyawan tidak memiliki rencana kerja yang jelas, sehingga masih rendahnya rasa percaya diri karyawan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Dengan motivasi yang rendah pada karyawan LPD Desa Adat Kerobokan menyebabkan kinerja yang di hasilkan akan otomatis menurun.

Dari hasil observasi fenomena yang terkait dengan pengalaman kerja adalah masa kerja karyawan. Dapat disajikan dalam tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Karyawan
di LPD Desa Adat Kerobokan

JENIS KELAMIN	JUMLAH PEGAWAI (ORANG)	MASA KERJA/TAHUN						
		<1	>1-	>2-	>3-	>4-	>5-	>6
Laki-Laki	21	-	2	3	4	7	5	-
Perempuan	19	2	4	10	3	-	-	-
JUMLAH	40	2	6	13	7	7	5	-

Sumber: LPD Desa Adat Kerobokan 2021

Tabel 1.3 tersebut dijelaskan tentang masa kerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan, seluruh karyawan di LPD berjumlah 40 orang, Karyawan yang lebih

mendominasi yaitu karyawan yang sudah bekerja selama 2-3 tahun yang berjumlah 13 orang dan yang sudah bekerja selama 4-5 tahun berjumlah 11 orang. Selain itu karyawan yang sudah bekerja selama 3-4 tahun berjumlah 7 orang, 1-2 dan 5-6 tahun berjumlah 6 orang dan jumlah yang paling sedikit adalah karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun yaitu berjumlah 2 orang.

Dimana dari hasil tersebut menunjukkan pengaruh pengalaman kerja terhadap setiap karyawan yang ada pada LPD Desa Adat Kerobokan, dengan masih adanya beberapa karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang baik, dapat memberi pengaruh rendahnya kinerja pada karyawan tersebut. Pengalaman kerja yang rendah di akibatkan oleh kurangnya Pendidikan dan Pelatihan yang belum dimiliki. Adapun hasil wawancara dengan Badan Pengawas LPD Desa Adat Kerobokan terdapat permasalahan yang terjadi pada Pendidikan dan Pelatihan.

Beberapa tahun terakhir LPD Desa Adat Kerobokan menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja karyawan, berikut ini merupakan jenis-jenis pendidikan dan pelatihan di LPD Desa Adat Kerobokan yang dapat disajikan pada Tabel 1.4

Tabel 1.4
Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan
di LPD Desa Adat Kerobokan

Tahun	Jenis Pendidikan Dan Pelatihan	Departemen	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan
2018	1. Pendidikan dan Pelatihan Dasar	Kepala LPD	-
		Sekretaris	-
		Bendahara	-
	2. Pendidikan dan Pelatihan Pelayanan Prima	Kabag. Umum	-
		Kabag. Dana	-
		Kabag. Kredit	1
		Kabag. Marketing	1
		Kabag. Administrasi	1
		Customer Service	3
		Tata Usaha	7
		Staff	10
		TOTAL	24
2019	1. Pelatihan Manajemen Kredit	Kepala LPD	-
		Sekretaris	1
		Bendahara	2
	2. Analisa Kredit	Kabag. Umum	-
		Kabag. Dana	1
	3. Pencairan dan Penyelamatan Kredit	Kabag. Kredit	1
		Kabag. Marketing	-
		Kabag. Administrasi	1
		Customer Service	2
		Tata Usaha	4
		Staff	4
	TOTAL	16	
2020	1. <i>Motivation Positive.</i>	Kepala LPD	1
		Sekretaris	2
	2. <i>Character Building Training</i>	Bendahara	2
		Kabag. Umum	2
	3. <i>Leadership Training</i>	Kabag. Dana	2
		Kabag. Kredit	2
		Kabag. Marketing	1
		Kabag. Administrasi	2
		Customer Service	4
		Tata Usaha	8
		Staff	9
	TOTAL	35	
2021	1. Pelatihan Kompetensi.	Kepala LPD	-
		Sekretaris	1
		Bendahara	2
	2. Pelatihan Sistem Administrasi LPD, Pengelola Keuangan.	Kabag. Umum	2
		Kabag. Dana	2
		Kabag. Kredit	2
	3. Manajemen Risiko dan Penyusunan Rencana Anggaran LPD	Kabag. Marketing	-
		Kabag. Administrasi	2
		Customer Service	1
		Tata Usaha	9
		Staff	9
		TOTAL	30

Sumber: LPD Desa Adat Kerobokan, 2021

Dari penjelasan tabel 1.4 tersebut dalam 4 tahun terakhir menyatakan jumlah karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, pemberian pendidikan dan pelatihan kepada karyawan masih belum efektif atau berfluktuatif, yg dapat dilihat pada tahun 2018-2019, jumlah peserta pelatihan menurun, dari 24 peserta menjadi 16 peserta, kemudian dari tahun 2019-2020 mengalami kenaikan kembali dari 16 peserta menjadi 35 peserta, lalu tahun 2020-2021 mengalami penurunan lagi, dari 35 peserta menjadi 30 peserta. Dengan karyawan yang tidak mau mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan, menyebabkan kinerja pada karyawan rendah yang akan mengalami penurunan dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pada LPD Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan di Kabupaten Badung.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan beberapa masalah pada penelitian ini :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan?
- 3) Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan di Kabupaten Badung.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan Motivasi, Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2018). *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan kinerja (Arsanti, 2019). Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

Menurut Robbins dan Coulter (2020) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, memiliki pengalaman kerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2020). Jika seorang individu memiliki motivasi untuk

mencapai tujuannya, maka motivasi tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2019), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada motivasi tujuan atau kinerja tersebut. Kedua, kinerja tujuan dapat membantu mengatur bagaimana usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian pengalaman dan kesungguhan waktu. Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkannya (Ahmad,dkk.,2018). Busro (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh

karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam memenuhi kewajiban sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Kustono, 2020). Menurut (Mangkunegara 2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Facharezi & Khair 2020) berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu. Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dapat melakukan proses kerja yang baik.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan demi kelangsungan hidup organisasi suatu perusahaan. Dalam mencapai suatu kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja. Adapun faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Menurut (Mangkunegara 2018:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robbins (dalam Masyithah dkk. 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Motivasi

2.3.1 Definisi Motivasi

Menurut Hafidzi (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Lalu motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2018) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan

dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sementara Sunyoto (2012:191) dalam Maruhun & Chaerudin (2019) mendefinisikan motivasi sebagai faktor pendorong pada kesediaan seseorang untuk bekerja, setiap motif memiliki tujuan spesifiknya sendiri yang perlu tercapai. Motivasi secara umum berkaitan dengan sebuah upaya untuk menuju sebuah tujuan, dengan mempersempit fokus menjadi tujuan suatu organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. (Mangkunegara 2018:93) mengatakan motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Dari definisi tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi berkaitan dengan tujuan dari seseorang untuk mencapai sebuah semangat kerja yang baik, perilaku kerja yang baik sesuai arah dan intensitas dengan bekerja secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan perusahaan, dan sebagai faktor pendorong yang terdapat pada kesediaan

seseorang untuk bekerja, setiap motif memiliki tujuan spesifiknya sendiri yang perlu tercapai. Motivasi secara umum berkaitan dengan sebuah upaya untuk menuju sebuah tujuan, dengan mempersempit fokus menjadi tujuan suatu organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu:

1) Faktor intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, pengalaman kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, pendidikan, pelatihan kerja, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel.

2.3.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyatakan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kondisi kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

2) Fasilitas kerja.

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

3) Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

4) Prestasi kerja.

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan.

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak, serta pengakuan dari atasan ketika bekerja sesuai atau melebihi target.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Definisi Pengalaman Kerja

Menurut (Ameraldo dkk., 2019) Pengalaman kerja merupakan jumlah dari lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami dan menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut (Marwansyah 2018) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Kemudian (Novita & Husna, 2020) menyatakan bahwa Keterbatasan pengalaman kerja akan berdampak negatif terhadap keahlian dan ketrampilan yang dimiliki yaitu semakin rendah, jadi dapat disimpulkan bahwa pengalaman dapat dikatakan sebagai modal utama untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan.

Berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan dapat diukur dengan cara mempertimbangkan seberapa berpengalaman karyawan tersebut (Novita & Husna, 2020). Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai (Lina & Setiyanto, 2021).

Dari definisi tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Jika seorang individu memiliki pengalaman kerja maka hal itu akan membantu kelancaran dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan di tempat dimana dia bekerja. Seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila

dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat seperti mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya. Kewibawaan akan semakin meningkat. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar. Memperoleh penghasilan yang lebih atau jabatan yang tinggi, berarti pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dan membuat kinerja karyawan semakin baik jika di dasari oleh pengalaman kerja yang baik.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut (Handoko 2019), faktor faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab 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 tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

2.4.3 Indikator-Indikator Pengalaman Kerja

Berikut merupakan indikator untuk menilai berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan dan sekaligus merupakan indikator dari penelitian ini, Menurut (Novita & Husna, 2020 ; 87) indikator dari pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- 2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

- 3) Tingkat keterampilan yang dimiliki

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya

dengan adanya pengalaman.

5) Penguasaan terhadap peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.5 Pendidikan dan Pelatihan

2.5.1 Definisi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Yusuf (2019) Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). pendidikan dan Pelatihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru.

Menurut Mukminin dkk., (2020:20) pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia ini untuk mengembangkan kepribadian manusia dan kemampuan intelektual. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu para karyawan untuk terbiasa dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya, Karyawan yang telah diberikan pendidikan dan pelatihan memiliki sikap dalam bekerja yang baik, karena karyawan tersebut telah dilatih dalam melaksanakan tugasnya. (Pramudyo , 2018)

Menurut Bernandian dan Russell (dalam Handoko, 2020: 30) menguraikan tentang pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki *performance* pekerja/karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu.

Menurut Ranupandojo (dalam Hidayat & Nurasyiah, 2019) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Dari definisi tersebut, pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang wajib yang harus di dapatkan seorang individu karyawan agar memiliki bekal yang lebih dalam bekerja dan memastikan pekerjaan tersebut di selesaikan dengan efektif dan efisien, pendidikan dan pelatihan kerja merupakan hal penting mendorong individu karyawan mencapai kinerja yang baik dan dapat mencapai target dari perusahaan. Pendidikan dan pelatihan dapat memperbaiki kinerja karyawan agar bekerja dengan memuaskan karena kekurangan keahlian merupakan calon utama peserta pelatihan. Lalu memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, melalui pendidikan dan pelatihan karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

Dan Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam bekerja.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut (Marjaya, dkk., 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan kerja adalah:

- 1) Efektivitas biaya.
- 2) Materi program pelatihan yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembahasan materi.
- 4) Fasilitas dalam pelatihan.
- 5) Kemampuan instruktur pelatihan.
- 6) Kemampuan para peserta pelatihan.

2.5.3 Indikator-Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Adapun beberapa indikator dari pendidikan dan pelatihan (diklat) menurut Rae (dalam Hidayat & Nurasyiah, 2018) yaitu:

- 1) Isi pelatihan, ialah apakah isi dari program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong seseorang untuk belajar.

- 4) Lamanya waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu yang diberikan untuk memberikan materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo yang diberikan untuk penyampaian materi tersebut.
- 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat pelaksanaan pelatihan dapat dikontrol oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah fasilitas yang diberikan memuaskan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Siswati, dkk (2021) "*The influence of motivation, training, and communication on employee performance at the Regional Water Company Tirtanadi Berastagi Branch.*". Variabel penelitian bebas pada penelitian ini adalah motivasi, pelatihan kerja sedangkan variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, variable intervening komunikasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) "*Analysis of the Effect of Education and Training, Motivation and Compensation on Employee Performance At Citibank Pondok Indah, South Jakarta*". Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi, sedangkan variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, variable intervening kompensasi. Teknik analisis data yang di gunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variable motivasi dan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Sudiro (2018) "*The Influence of Work Motivation and Work Experience on Labor Productivity of Brass Craftsmen in Tapen District, Bondowoso Regency*". Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi, sedangkan variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, variable intervening pengalaman kerja. Teknik analisis data yang di gunakan yaitu sampel seluruh pegawai yang bekerja sebagai pegawai pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dan secara simultan variable motivasi dan pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap produktifitas kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Leksono (2021) "*The Influence of Work Experience, Competence, Work Motivation on Employee Performance (Case Study on UNJ Office Administration)*". Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi, pengalaman kerja sedangkan variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, Teknik analisis data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan metode purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variable motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 5) Harlina, dkk (2019) *The Effect of Motivation, Education, Training and Work Experience on Teacher Performance at SMKN 5 Banjarmasin*. Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi, pengalaman kerja, Pendidikan dan pelatihan, sedangkan variable terikat yaitu kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang di gunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variable motivasi dan pengalaman kerja, Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 6) Permatasari (2019) "*The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*" Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi, pengalaman kerja sedangkan variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, Teknik analisis data yang di gunakan analisis regresi yang di moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variable motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang di gunakan.
- 7) Halik (2021) "*The Influence of Work Motivation, Work Discipline, Education and Work Experience on Employee Performance at the Regional Personnel and Training Agency of Jeneponto Regency*". Variabel bebas

pada penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja pengalaman kerja sedangkan variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, Teknik analisis data yang di gunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variable motivasi ,disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2021) "*Analysis of the Effect of Work Experience, Education and Job Training on Employee Performance at PT. Arifindo Mandiri Bungo Regency*". Tujuan dari penelitian ini untuk pengalaman kerja , menguji pengaruh dan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variable pengalaman kerja ,Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 9) Simamora (2020) "*The Effect of Education Level and Work Experience on Employee Performance at the Tirta Indra Rengat Regional Drinking Water*

Company". Variabel bebas pada penelitian ini adalah pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh positif dan variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 10) Basalamah, (2018) "*The Effect of Work Experience, Education and Training on the Performance of South Sulawesi Provincial Education Office Employees*". Variabel bebas pada penelitian ini adalah pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja

karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

11) Soegesti (2021) "*The Effect of Education, Work Experience, and Work Skills on Employee Performance at PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu*". Variabel bebas pada penelitian ini adalah pendidikan pengalaman kerja , sedangkan variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, Teknik analisis data yang di gunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki pengaruh positif dan variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variable pendidikan dan pelatihan , pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

12) Smayling dan Millier (2021) *The Effect of Education and Training on the Performance of Civil Servants at the Batang Hari Regency Education and Culture Office*. Variabel bebas pada penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan sedangkan variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, Teknik analisis data yang di gunakan yaitu analisis kualitatif .Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh

motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 13) Hidayat dan Nurasyiah (2019) “*The Effect of Education and Training (Education and Training) on Employee Work Performance at Bank BPR Rokan Hulu*”. Variabel bebas pada penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 14) Lengkong, dkk (2019) “*The Effect of Education and Training (Training) on the Performance of the State Civil Apparatus at the Pekanbaru City Library and Archives Service*”. Variabel bebas pada penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti

pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang di gunakan.

- 15) Dehotman (2021) “*The Effect of Education and Training (Training) on the Performance of the State Civil Apparatus of the Pekanbaru City Library and Archives Service*”. Variabel bebas pada penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan, sedangkan variable terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan, Teknik analisis data yang di gunakan yaitu analisis kuantitatif . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.