

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam pelaksanaan fungsi-fungsi operasional maupun manajemen dari suatu perusahaan. Maka dari itu, penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan. Perusahaan yang ingin maju dan berkembang tidak boleh lepas dari pengembangan sumber daya manusianya secara terus menerus. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2015:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan. Menurut Bangun (2015) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *job*

requirement. Selanjutnya menurut Simanjutak (2015:131) menyatakan kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, antara lain diantaranya pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi. Ketiga faktor tersebut sangat penting artinya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Wariati (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Sastrohadiwiryo (2016:323) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:55) menyatakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Santoso (2015), Latifah (2018) dan Octavianus (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan. Pengetahuan adalah suatu hasil tau dari manusia atas penggabungan atau kerjasama antara suatu subjek yang mengetahui dan objek yang diketahui. Pengetahuan itu sendiri banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di peroleh dari pendidikan formal dan non formal, Jadi pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan seseorang maka orang tersebut semakin luas pengetahuannya Suriasumantri (2017). Menurut Nasution (2016:3) mengatakan bahwa pengetahuan adalah pokok penting yang muncul dari buah pikir manusia itu sendiri. Konsep dari pengetahuan sendiri memiliki sifat yang meluas, evaluatif, agensial dan objektif. Selanjutnya menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seseorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas atau pekerjaan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Nisak (2015), Primadanti (2017) dan Puspita (2018) menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengetahuan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik dalam perusahaannya. Merihot (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong

perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagi sumber daya manusia sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Saptiani (2017), Andrey (2019) dan Gunawan (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan perbaikan kendaraan. Yang beralamat di Jl. Subur No. 26X, Monang-Maning. CV. Catur Yoga Mas Denpasar mempunyai visi memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dengan hasil kerja yang berkualitas. Seluruh karyawan diharapkan memberikan mutu pelayanan yang baik kepada pelanggan karena mutu juga merupakan suatu keunggulan, jadi pimpinan perusahaan secara terus menerus menekan karyawan agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan memperbaiki

kendaraan dan alat berat pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar seperti nampak pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar
Tahun 2020

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase Pertumbuhan (%)
Januari	150	178	-
Februari	165	148	-16,85
Maret	145	139	-6,08
April	160	106	-23,74
Mei	120	79	-25,47
Juni	140	110	39,24
Juli	155	119	8,18
Agustus	150	127	6,72
September	165	134	5,51
Oktober	170	130	-2,98
November	160	159	22,30
Desember	175	133	-16,35
Jumlah	1.855	1.562	

Sumber: CV. Catur Yoga Mas Denpasar 2020

Tabel 1.1 di atas menunjukkan pertumbuhan pencapaian kinerja dapat dilihat dari perbaikan kendaraan yang paling rendah adalah pada bulan mei yaitu sekitar 79 unit (-25,47%), sedangkan pertumbuhan kinerja yang paling tinggi pada bulan juni yaitu sebesar 110 unit (39,24%). Berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari masa kerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar seperti nampak pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Daftar Masa Kerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar
Tahun 2020

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
0 - 1 tahun	7 orang
2 - 3 tahun	14 orang

4 - 5 tahun	8 orang
6 - 7 tahun	4 orang
>7 tahun	5 orang
Jumlah	38 orang

Sumber: CV. Catur Yoga Mas Denpasar 2020

Tabel 1.2 di atas menunjukkan masa kerja karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar, sebanyak 7 karyawan dimana memiliki masa kerja nol sampai 1 tahun, 14 karyawan memiliki masa kerja 2 - 3 tahun, 8 karyawan memiliki masa kerja 4 - 5 tahun, 4 orang memiliki masa kerja 6 - 7 tahun dan 5 karyawan memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun. Dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya di bagian konstruksi pada departemen teknisi alat berat walaupun sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan karyawan pada departemen foreman dan teknisi, pengetahuan karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar hanya mendapatkan pelatihan skill mesin saja pada saat pertama mulai bekerja, tidak ada pelatihan kerja yang lainnya setiap bulan dan setiap tahun seperti, pelatihan ulang, pelatihan teknologi. Selain pengetahuan berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat

dari motivasi kerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar seperti nampak pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga
Mas Denpasar Tahun 2020

No	Uraian	Keterangan
1	Motivasi finansial	Gaji umk, dan <i>service</i> Tunjangan (Jabatan, makan, <i>transport</i> dan kesehatan)
2	Motivasi non finansial	<i>Outing</i> setiap tahun, Tirta yatra setiap tahun.
3	Penghargaan	<i>Employee of the month</i> (Diberikan kepada karyawan terbaik di masing-masing departemen)
4	Pengembangan	<i>Rolling</i> ke departmen lain

Sumber: CV. Catur Yoga Mas Denpasar 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa perusahaan memberikan motivasi pada karyawan dengan memberikan motivasi finansial, seperti gaji sesuai umk, *service*, tunjangan, memberikan motivasi non finansial, seperti *outing* setiap tahun, memberikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terbaik di masing-masing departemen dan memberikan pengembangan *rolling* ke departemen lain. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan pada departemen foreman, teknisi dan administrasi bahwa motivasi non finansial yang diberikan seperti *outing*, tirta yatra tidak terlaksana setiap tahun.

Berdasarkan latar belakang masalah dan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar ?
2. Apakah pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi CV. Catur Yoga Mas Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar

3. Bagi Universitas Mahasaraswati

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama *grand theory*. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* mengutamakan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pengetahuan tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* menyarankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins (2008). Jika seorang individu memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuannya, maka tanggung jawab tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi pengaruh kinerjanya. Capaian atas sasaran dan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai sasaran atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam melaksanakan kinerjanya. Individu harus mempunyai keahlian, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran dan tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi Locke & Latham (2011).

2.1.2 Kinerja karyawan

Kinerja dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kerja yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa “kinerja” berasal dari kata “kinerja di tempat kerja” atau “kinerja aktual”, yang berarti bahwa kinerja atau pencapaian di tempat kerja sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dibuat oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lubis (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, agar tujuan-tujuan suatu organisasi dapat terlaksana. Kinerja dalam perusahaan merupakan tanggapan dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Supratikno (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas, kinerja adalah suatu proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Meningkatnya kinerja perorangan

individual performance maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan *corporat performance* karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kasmir (2016:189-193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b) Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d) Kepribadian, merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- e) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
- i) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

2) Indikator kinerja karyawan

Kasmir (2016:208-210) menyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan , sebagai berikut:

a) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin

sempurna suatu pekerjaan, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

c) Waktu, Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) 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 kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.1.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan gambaran dari karyawan yang mempunyai keahlian bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin kompeten dan cekatan dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Hermawan (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam

pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Pengalaman kerja menunjukan suatu kecakapan atau penguasaan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah mempunyai pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk menguasai suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum mempunyai pengalaman. Pengalaman kerja menurut Marihot (2016) adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Alwi (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu jabatan, kantor atau sebagainya. Manulang (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Wibowo (2017) menyatakan bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah sesuatu keahlian yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Samosir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengalaman pernah atau lama menjadi karyawan di perusahaan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenagannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keahlian seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keahlian yang dimilikinya. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Handoko (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan *attitudes & needs* untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2) Indikator pengalaman kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Foster (2015:56) adalah sebagai berikut:

a) Lama waktu atau masa kerja

Lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Ketrampilan biasanya merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan, yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

2.1.4 Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk keahlian tertentu. Nilai atau tes pengetahuan sesekali gagal untuk memprediksi kinerja karena nilai tersebut tidak berhasil menilai pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan menilai kemampuan peserta tes untuk memilih

jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya. Menurut Bautler (2015) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan.

Sutirno (2014) menyatakan bahwa pengetahuan *knowledge* yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha, perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada pengetahuan yang diperoleh dari orang atau organisasi lain, melainkan harus mampu menciptakan pengetahuan sendiri agar mereka dapat memiliki kekuatan dari dalam yang tidak mudah ditiru atau disaingi oleh perusahaan lain. perusahaan mampu menciptakan keunggulan bersaingnya setiap saat, melalui inovasi yang diciptakan oleh pengetahuan. Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Menurut Nisak (2015) menyatakan bahwa pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahuai. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan

efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengetahuan menggambarkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengetahui, menguasai, menyadari dan mendalami suatu tugas atau pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari kebenaran, menyaksikan kasus, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan kedalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu jabatan, kantor atau orang lain.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan

Budiman & Riyanto (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan sebagai berikut:

- a) Pendidikan, proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dan merupakan usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Semakin tinggi pendidikan seseorang

maka semakin cepat menerima dan memahami suatu informasi sehingga pengetahuan yang dimiliki juga semakin tinggi.

- b) Media Massa, suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memanipulasi, mengumumkan, menganalisis dan menyebarkan informasi dengan tujuan tertentu. Informasi mempengaruhi pengetahuan seseorang jika sering mendapatkan informasi tentang suatu pembelajaran maka akan menambah pengetahuan dan wawasannya, sedangkan seseorang yang tidak sering menerima informasi tidak akan menambah pengetahuan dan wawasannya.
- c) Sosial, Budaya dan Ekonomi, tradisi atau budaya seseorang yang dilakukan tanpa penalaran apakah yang dilakukan baik atau buruk akan menambah pengetahuannya walaupun tidak melakukan. Status ekonomi juga akan menentukan tersedianya fasilitas yang dibutuhkan untuk kegiatan tertentu. Seseorang yang mempunyai sosial budaya yang baik maka pengetahuannya akan baik tapi jika sosial budayanya kurang baik maka pengetahuannya akan kurang baik. Status ekonomi seseorang mempengaruhi tingkat pengetahuan karena seseorang yang memiliki status ekonomi dibawah rata-rata maka seseorang tersebut akan sulit untuk meningkatkan pengetahuan.
- d) Lingkungan, mempengaruhi proses masuknya pengetahuan kedalam individu karena adanya interaksi timbal balik ataupun tidak yang akan direspons sebagai pengetahuan oleh individu. Lingkungan yang baik akan pengetahuan yang didapatkan akan baik tapi jika lingkungan

kurang baik maka pengetahuan yang didapat juga akan kurang baik. Jika seseorang berada di sekitar orang yang berpendidikan maka pengetahuan yang dimiliki seseorang akan berbeda dengan orang yang berada di sekitar orang pengangguran dan tidak berpendidikan.

- e) Pengalaman, bagaimana cara menyelesaikan permasalahan dari pengalaman sebelumnya yang telah dialami sehingga pengalaman yang didapat bisa dijadikan sebagai pengetahuan apabila mendapatkan masalah yang sama.
- f) Usia, semakin bertambahnya usia maka akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya sehingga pengetahuan yang diperoleh juga akan semakin membaik dan bertambah.

2) Indikator pengetahuan

Indikator pengetahuan menurut Yuniarsih & Suwatno (2008) adalah sebagai berikut:

- a) Pemahaman tentang cakupan pekerjaan dan pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.5 Motivasi

Motivasi merupakan rencana yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Harahap (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan rencana yang bersifat penjelasan bahwa kita

sering menggunakan untuk mengetahui perilaku yang kita amati. Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka. Toba & Darmanto (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri, tujuannya sebagai motif diluar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri. Robbins (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu. Menurut Stokes (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tolak ukur yang digunakan untuk melihat indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Upah yang layak
- b) Kesempatan untuk maju

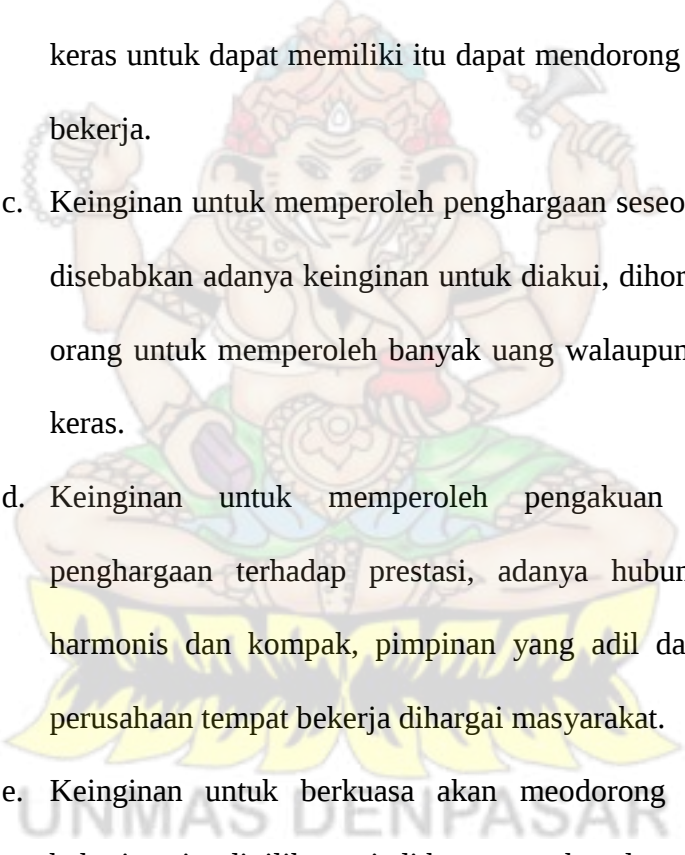
- c) Pengakuan sebagai individu
- d) Tempat kerja yang baik
- e) Pengakuan atas prestasi

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan, mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sarana-sarana yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama, maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut apabila seseorang karyawan bekerja tidak sesuai dengan kemampuan maka akan mempengaruhi motivasi kerja mereka dan sebaliknya apabila mereka mempunyai kemampuan dalam bekerja maka motivasi mereka akan meningkat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

1) Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan sebagai faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan sebagai berikut:

- a) Faktor internal

- 
- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh banyak orang untuk memperoleh banyak uang walaupun ia harus bekerja keras.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.
 - e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja yaitu dipilih menjadi ketua atau kepala.

b) Faktor Eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- b. Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c. Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab dalam jabatan tentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi juga suatu masa mereka juga berharap akan ada kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan tugas sehari-hari.

2) Indikator motivasi

Indikator motivasi menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dll
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan kesehatan kerja.
- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berbagai penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk mengkaji manfaat yang bisa diambil, sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil- hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, diantaranya:

1. Santoso (2015) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso, sejumlah 32 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Catur Yoga Mas Denpasar.
2. Latifah (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT Adi

Satria Abadi yang memiliki 230 karyawan. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode dari Hair *et.al* dimana jumlah sampel tergantung pada indikator yang digunakan dan data penelitian diperoleh 115 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT Adi Satria Abadi sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Catur Yoga Mas Denpasar dan pemilihan sampel dalam penelitian sebelumnya menggunakan metode dari Hair *et.al* sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

3. Octavianus (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado sejumlah 30 orang. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Telkom Indonesia cabang Manado sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Catur Yoga Mas Denpasar.

4. Primadanti (2017) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Mirambi Energi Semarang. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus dengan responden yang berjumlah 42 karyawan. Pengujian data menggunakan SPSS dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis

analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Mirambi Energi, Semarang sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Catur Yoga Mas Denpasar.

5. Nisak (2015) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk N Se- Kota Pekalongan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja staf SMK N se Kota Pekalongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *expost facto*, pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri terhadap kinerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pribadi terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Smk N Se-Kota Pekalongan sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Catur Yoga Mas Denpasar.

6. Puspita (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja, terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian *explanatory research*, dilakukan pada PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang, dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, yang disusun dengan Skala Likert 5 poin. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Catur Yoga Mas Denpasar.
7. Andrey (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan

Manado. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah makan di Manado, yang berjumlah 154 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. Sebaiknya pengusaha rumah makan memperhatikan pengalaman kerja serta pemberian motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Rumah Makan Manado sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Catur Yoga Mas Denpasar.

8. Saptiani (2017) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian

Daerah Kota Medan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah pegawai yang berjumlah 72 orang pegawai, teknik sampling yang digunakan memakai random sampling. Sampel yang diambil sebanyak 61 orang pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Catur Yoga Mas Denpasar. Dan teknik sampling dalam penelitian sebelumnya menggunakan random sampling sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

9. Gunawan (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Teknik

pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling yang berjumlah 68 pegawai. Metode teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Catur Yoga Mas Denpasar. Dan dan teknik sampling dalam penelitian sebelumnya menggunakan random sampling sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh.