

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aktivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia sangatlah besar, karena sumber daya manusia merupakan sesuatu yang bersifat fungsional dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal (Simamora, 2017:85). Menurut Hasibuan (2017: 65), manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari karyawan, hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh karyawan itu sendiri. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena karyawan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis (Handoko, 2017: 4).

Tujuan organisasi maupun perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan (Ratnawati, 2018). Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi

tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan yang ditetapkan pada masing-masing organisasi tersebut (Ramandei, 2019).

Menurut Rivai (2018:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019: 75), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sulistiyani (2017: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2017: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Astono, 2020). Menurut Winardi (2017:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hasibuan (2017:23) mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan,

agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Miftahun dan Sugiyanto (2017), terbentuknya motivasi kerja yang kuat pada diri karyawan dapat mendorong gairah kerja karyawan sehingga memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dengan begitu akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja yang dirasakan karyawan rendah maka gairah kerja akan menurun dan menurunkan kinerja yang dihasilkan (Mahfud, 2021).

Beberapa penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Astono (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian Hayati (2021), Mahfud (2021) dan penelitian Halik (2021) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik perusahaan dalam memotivasi karyawannya maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Perusahaan yang mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat dan semangat dalam bekerja maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian berbeda ditunjukkan Nurusyifa (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja akan menurunkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil penelitian Tanjung (2019) dan penelitian Kharisma (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan maupun penurunan motivasi kerja tidak akan memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja (Hayati, 2021). Menurut Hasibuan (2017: 55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap untuk bekerja, karenanya pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Bangun (2017: 210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Menurut Kasmir (2017:171) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya.

Menurut Santoso (2017), pengalaman memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman dari berbagai pekerjaan yang pernah dilakukan karyawan. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan, dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih

lama akan lebih mudah mengerjakan pekerjaannya dengan hasil dan kualitas yang lebih baik dari karyawan yang belum berpengalaman, karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka kinerjanya akan semakin baik.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Hayati (2021) yang menyatakan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut diperkuat Amalia (2021), Halik (2021), dan penelitian Irkhami (2021) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seseorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik dalam bekerja membuat karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaan dengan baik dari berbagai pengalaman kerja yang dimilikinya, sehingga semakin banyak karyawan memiliki pengalaman maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Rahayu (2019) dan penelitian Sartini (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan menurunkan kinerja yang dihasilkannya. Penelitian Aristanti (2018) dan penelitian Kereh (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan selama bekerja pada perusahaan (Hayati, 2021). Menurut Dessler (2017:

375), *discipline is a prosedure that correct opportunities a subordinate because rule or prosedure has been violated*, artinya yaitu disiplin adalah prosedur yang harus ditaati oleh karyawan dan tidak boleh dilanggar. Sedangkan Mangkunegara (2017: 129), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2017: 89), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2018: 332) disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal, kedisiplinan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai (Amalia, 2021).

Beberapa penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Astono (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

tersebut diperkuat penelitian Hayati (2021), Amalia (2021), dan penelitian Halik (2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Jayanto (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Fitri (2022) dan penelitian Mulyadi (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan dan penurunan disiplin kerja karyawan tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Usaha yang sedang berkembang saat ini khususnya di daerah Klungkung adalah CV. Dewayushop. Sejak pertama kali berdiri pada tahun 2013, CV. Dewayushop sudah memiliki tiga toko yang berlokasi di Jalan Untung Surapati Klungkung, Jalan Rama Klungkung, dan Jalan Patih Jelantik, Desa Beng, Gianyar. CV. Dewayushop yang bergerak di bidang penjualan baju, kosmetik, perabotan rumah tangga, cemilan, serta masih banyak lagi kebutuhan rumah tangga yang tersedia. CV. Dewayushop melayani pembelian grosir maupun eceran sehingga CV. Dewayushop selalu ramai didatangi konsumen. Konsumen yang berbelanja sebagian besar dari kalangan ibu-ibu rumah tangga yang membeli keperluan rumah

tangga seperti perabotan serta makanan cemilan untuk dikonsumsi sendiri maupun dijual kembali.

Ramainya konsumen sudah tentu CV. Dewayushop membutuhkan karyawan yang mampu melayani konsumen dengan baik, agar konsumen merasa puas saat berbelanja dan menjadi konsumen yang loyal terhadap CV. Dewayushop. Saat ini, untuk mewujudkan pelayanan yang baik, CV. Dewayushop memiliki 34 orang karyawan yang bertugas melayani konsumen. Tetapi, saat ini karyawan masih belum mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari belum tercapainya target omzet penjualan yang ditetapkan seperti terlihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Omzet CV. Dewayushop di Klungkung Tahun 2021

No	Bulan	Target Omzet (Rp)	Realisasi Omzet (Rp)	Pencapaian Target (%)
1	Januari	100.000.000	85.652.500	85,65
2	Pebruari	100.000.000	86.250.900	86,25
3	Maret	100.000.000	84.689.550	84,69
4	April	100.000.000	83.368.950	83,37
5	Mei	100.000.000	81.576.450	81,58
6	Juni	100.000.000	78.695.200	78,70
7	Juli	100.000.000	79.568.700	79,57
8	Agustus	100.000.000	80.115.680	80,12
9	September	100.000.000	80.568.920	80,57
10	Oktober	100.000.000	79.235.650	79,24
11	November	100.000.000	78.556.000	78,56
12	Desember	100.000.000	78.125.700	78,13
Total		1.200.000.000	976.404.200	81,37

Sumber: CV. Dewayushop di Klungkung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat CV. Dewayushop menetapkan target omzet bulanan sebesar Rp. 100.000.000,00 tetapi target tersebut belum mampu tercapai oleh karyawan. Pencapaian target tertinggi sebesar 86,25

persen pada bulan Februari 2021 dan pencapaian target terendah sebesar 78,13 persen pada bulan Desember 2021, sedangkan pencapaian target tahunan pada tahun 2021 hanya sebesar 81,37 persen. Belum tercapainya target yang ditetapkan mengindikasikan kinerja karyawan CV. Dewayushop masih belum maksimal.

Sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, CV. Dewayushop di Klungkung berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satunya dengan memberikan peningkatan bagi seluruh karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja masing-masing karyawan. Daftar pemberian gaji karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Kompensasi Karyawan Tahun 2021

No	Bulan	Jml Karyawan (orang)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Kesehatan (Rp)	Biaya Operasional (Rp)
1	Januari	34	57.800.000	1.700.000	850.000
2	Pebruari	34	57.800.000	1.700.000	850.000
3	Maret	34	57.800.000	1.700.000	850.000
4	April	34	57.800.000	1.700.000	850.000
5	Mei	34	57.800.000	1.700.000	850.000
6	Juni	34	57.800.000	1.700.000	850.000
7	Juli	34	62.900.000	1.700.000	850.000
8	Agustus	34	62.900.000	1.700.000	850.000
9	September	34	62.900.000	1.700.000	850.000
10	Oktober	34	62.900.000	1.700.000	850.000
11	November	34	62.900.000	1.700.000	850.000
12	Desember	34	62.900.000	1.700.000	850.000

Sumber: CV. Dewayushop di Klungkung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa karyawan CV. Dewayushop diberikan gaji pokok, tunjangan kesehatan, serta biaya operasional. Untuk memotivasi karyawan bekerja lebih giat, CV. Dewayushop memberikan kenaikan gaji pokok bagi seluruh karyawan. Sebelumnya per orang

karyawan rata-rata menerima gaji pokok sebesar Rp. 1.700.000,00 kemudian setelah dinaikkan menjadi rata-rata menerima gaji pokok sebesar Rp. 1.850.000,00 jika ditambah dengan tunjangan kesehatan dan biaya operasional masing-masing karyawan menerima gaji sebesar Rp. 1.925.000,00 setiap bulan. Jika dilihat dari UMR Kabupaten Klungkung tahun 2021 sebesar Rp. 2.538.000,00 maka gaji tersebut masih dibawah UMR. Hal tersebut dikeluhkan karyawan karena gaji yang diterima belum sesuai dengan UMR Kabupaten Klungkung, serta karyawan merasa gaji tersebut belum sesuai dengan beban kerja yang harus dikerjakan karyawan.

Melihat pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, beberapa diantaranya sudah bekerja sejak awal berdirinya CV. Dewayushop di Klungkung. Tetapi, sebagian besar karyawan merupakan *fresh graduated* dari SMA/SMK yang belum memiliki pengalaman bekerja. CV. Dewayushop lebih memilih memperkerjakan karyawan yang masih muda dikarenakan sebagai penjaga toko CV. Dewayushop membutuhkan karyawan yang cekatan dan cepat tanggap dalam melayani pembeli. Tetapi, karena hal tersebut karyawan CV. Dewayushop banyak yang belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, sehingga karyawan senior harus memberikan pelatihan terlebih dahulu, dimana hal tersebut membuat kinerja karyawan kurang efisien.

Disisi lain, kedisiplinan karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. Kedisiplinan karyawan terlihat dari ketepatan waktu hadir di tempat kerja, serta bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang sudah ditetapkan. Jika dilihat dari data absensi karyawan CV.

Dewayushop di Klungkung masih tergolong tinggi, beberapa karyawan ada yang absen atau tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu sehingga sering kali pelayanan toko CV. Dewayushop di Klungkung kekurangan pegawai dan tidak mampu meng-handle konsumen, yang menyebabkan konsumen harus menunggu lebih lama untuk mendapatkan pelayanan. Tingkat absensi karyawan CV. Dewayushop di Klungkung dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan CV. Dewayushop di Klungkung
Tahun 2021

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	34	20	850	26	824	3,06
Pebruari	34	19	782	27	755	3,45
Maret	34	21	918	30	888	3,27
April	34	20	714	26	688	3,64
Mei	34	18	850	31	819	3,65
Juni	34	19	884	29	855	3,28
Juli	34	21	850	30	820	3,53
Agustus	34	20	884	27	857	3,05
September	34	19	816	28	788	3,43
Oktober	34	20	850	31	819	3,65
November	34	19	714	26	688	3,64
Desember	34	20	884	32	852	3,62
Jumlah						41,27
Rata-rata						3,44

Sumber: CV. Dewayushop di Klungkung, 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.3, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan CV. Dewayushop di Klungkung tahun 2021 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,44 persen. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Utama, dkk., (2018: 93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada

dibawah 3 persen dan diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, dari hal ini menunjukan tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang baik. Hal ini akan berimbas kepada kecepatan pelaksanaan tugas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang secara tidak langsung membuat rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan berbagai permasalahan yang terjadi pada CV. Dewayushop di Klungkung, serta masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dewayushop di Klungkung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewayushop di Klungkung?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewayushop di Klungkung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewayushop di Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewayushop di Klungkung.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewayushop di Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewayushop di Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai penerapan *goal setting theory* dalam memahami hubungan antara motivasi kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dewayushop di Klungkung.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dengan masalah yang diteliti, khususnya:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah yang diambil di perusahaan.

- b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau

tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi, dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyalurkan pelayanan diidentifikasi sebagai tujuannya.

Goal setting theory dalam penelitian ini sebagai dasar dalam melihat hubungan kinerja karyawan sebagai tujuan (*goal*) yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan melalui motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik, peningkatan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, serta bagaimana kedisiplinan karyawan dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan tersebut. Mewujudkan motivasi kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang baik, serta disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Sedangkan

menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis. Menurut Kawiana, *et al.*, (2018: 37) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Menurut Winarja, *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang secara resmi, memiliki data pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang di maksud adalah organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan karyawan. Menurut Kartini, *et al.*, (2017:149) menyatakan kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), Motivasi kerja (EQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan anggota memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Motivasi kerja (EQ) meliputi kemampuan menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, disiplin kerja mencakup fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para karyawan, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

3. **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Diputra, *et al.*, (2018:19) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- d. Jangka waktu *output* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- e. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3.1 Motivasi Kerja

1. **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2017:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau

negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Miftahun dan Sugiyanto (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Pamela dan Oloko (2017) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2017) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Wirawan (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya:

a. Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b. Faktor penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

3. Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2017:233) adalah sebagai berikut :

a. Gaji (*Salary*)

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan kinerja, jika

tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan kinerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan. Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang akrab antar rekan kerjanya tentu semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2.4.1 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Wariati (2017) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban

tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2017:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Bangun (2017:210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Menurut Kasmir (2017:171) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya. Menurut Sule dan Saefullah (2017:205) tenaga kerja berpengalaman atau tenaga kerja yang lama, upaya untuk tetap memelihara produktivitas, efektivitas dan efisiensi perlu terus dilakukan untuk memastikan tenaga kerja tetap terpelihara kualifikasinya sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan.

Menurut Manullang (2018:102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi karyawan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon karyawan. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon karyawan pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan

seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan menurut Sedarmayanti (2017:187) adalah sebagai berikut:

a. Lama waktu atau masa kerja.

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

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 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. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan

dengan yang dikehendaki organisasi. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

d. Jenis pekerjaan

Lingkungan tugas meliputi sektor-sektor yang memiliki hubungan kerja langsung dengan organisasi. Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sartika (2017), menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut.

a. Lama waktu/ masa bekerja

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

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 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.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

2.5.1 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Hartatik (2018:183), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Dessler (2017:375), *discipline is a prosedure that correct opportunities a subordinate because rule or prosedure has been violated*, artinya yaitu Disiplin adalah prosedur yang harus ditaati oleh karyawan dan tidak boleh dilanggar. Sedangkan Mangkunegara (2017:129), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2017:89), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:190), pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

b. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin.

c. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2017:27) disiplin kerja dapat diukur menggunakan lima indikator, antara lain:

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan pengukuran tingkat kedisiplinan karyawan dari kebiasaan hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Tingkat kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien, sikap kehati-hatian dalam bekerja dapat menunjukkan seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab

Karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi dan sanggup melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik secara efektif dan efisien sesuai dengan wewenang yang melekat pada diri karyawan.

d. Pemenuhan standar kerja

Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik akan selalu tunduk terhadap ketentuan perusahaan dengan menunjukkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

e. Kesiediaan menyelesaikan tugas tambahan

Karyawan yang memiliki sikap disiplin memiliki kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan bersedia menerima tugas tambahan yang diberikan perusahaan dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian Astuty (2017), dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mengambil sampel karyawan pada PT Mulya Private Indra sebanyak 55 orang dengan menggunakan metode perhitungan *skala likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengalaman dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT Mulya Private Indra dengan sampel 55 orang.
2. Penelitian Rahmiyanti (2019), dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 orang karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: variabel motivasi kerja dan disiplin

kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin, Variabel motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin dengan sampel 53 orang.

3. Penelitian Juliyadi (2020), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Responden penelitian ini adalah 67 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum, yang datanya teknik pengumpulan dengan menggunakan *simple random sampling*. Sedangkan untuk teknik analisis data dengan menguji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil dari ini penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada kantor PDAM Kota Bengkulu PT Mulya Private Indra, dengan sampel 67 orang.

4. Penelitian Djamil (2020), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 150 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja direspon sangat berarti/sangat baik oleh karyawan sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada CV. Dewayushop dengan sampel 34 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dengan sampel 150 orang.
5. Penelitian Marpaung (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berstatus ASN di RSUD Daerah H. Abdul Manan Simatupang dengan sampel ditentukan sebesar 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan

disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada RSUD H. Abdul Manan dengan sampel 57 orang.

6. Penelitian Astono (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Primer KPRI Anggota PKPRI Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Anggota PKPRI Kota Semarang sebagai sampel sebanyak 126 orang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan dengan di moderasi budaya organisasi. Dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan di moderasi budaya organisasi. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian ini pada CV. Dewayushop dengan sampel 34 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PKPRI Kota Semarang dengan sampel 126 orang.
7. Penelitian Permana (2021), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini digunakan linier berganda teknik analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan baik sebagian maupun bersamaan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada BPBD Kabupaten Gianyar dengan sampel 55 orang.

8. Penelitian Hayati (2021), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan survei dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif oleh menyebarkan kuesioner kepada 48 responden, sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada CV. Dewayushop dengan sampel 34 orang,

sedangkan penelitian sebelumnya pada PT Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan sampel 48 orang.

9. Penelitian Amalia (2021), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik pengambilan sampel sebanyak 107 partisipan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran dan SPSS Versi 22 sebagai aplikasi pengolahan data. Berdasarkan hasil Uji T secara parsial variabel koordinasi kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian ini pada CV. Dewayushop dengan sampel 34 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT Kumala Indonesia Shipyard dengan sampel 107 orang.
10. Penelitian Halik (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kekaryawanan Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja karyawan Badan Kekaryawanan dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto sejumlah 40 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kekaryawanan dan Diklat Daerah Kabupaten Jenepono. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada CV. Dewayushop dengan sampel 34 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada Badan Kekaryawanan dan Diklat Daerah Kab. Jenepono dengan sampel 40 orang.

11. Penelitian Irkhami (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kota Madiun menggunakan Metode KMO (*Kaiser Meyer Olkin*). Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan kerja pengalaman memiliki efek simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada CV. Dewayushop dengan sampel 34 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kota Madiun dengan sampel 68 orang.

12. Penelitian Mahfud (2021), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 423 orang guru. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kota Bima. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada CV. Dewayushop dengan sampel 34 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada SMA Negeri Se-Kota Bima dengan sampel 100 orang.
13. Penelitian Pandita (2021), dengan judul Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Kesiman. Penelitian ini mengambil 35 responden pada LPD Desa Pakraman Kesiman. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program *Smart PLS 3*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama

menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada LPD Desa Pakraman Kesiman dengan sampel 35 orang.

14. Penelitian Wakhidah (2021), dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Wonosobo (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi Silma Hijab). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada Konveksi Silma Hijab dengan menggunakan metode sensus. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pendidikan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Silma Hijab di Wonosobo. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian ini pada CV. Dewayushop dengan sampel 34 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada Industri Kecil Konveksi Silma Hijab dengan sampel 50 orang.
15. Penelitian Darmawangsa (2021), dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar dengan sampel 56 orang.

