

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Di mana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh perusahaan itu sendiri. Faktor penting dalam perusahaan adalah karyawan, oleh sebab itu produktivitas kerja karyawan wajib diperhatikan oleh perusahaan (Sinambela, 2021).

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Produktivitas kerja mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kemampuan kehidupan (Sinungan, 2019). Produktivitas kerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu faktor

internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi motivasi kerja dan kompensasi.

Selain produktivitas kerja karyawan yang harus dimiliki oleh setiap individu karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Robbins (2019:235) mendefinisikan konsep penting dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lainnya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan suatu sikap dan nilai yang bersifat *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2019:455).

Sumarno dkk. (2018) dalam studinya dengan menganalisis motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu digunakan dalam memprediksi produktivitas kerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, serta pengalaman kerja akan memberikan kita petunjuk dan pengetahuan yang

lebih dalam menjalankan pekerjaan serta dapat memberikan pembelajaran tentang bagaimana cara mengatasi permasalahan yang ada (Marina dan Suarni, 2018:154).

Wariati (2019) mengatakan pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2018), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, pengalaman kerja menjadi faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih efektif dari sisi waktu, karena pegawai koperasi yang telah memiliki pengalaman kerja cukup lama akan dengan mudah meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kompensasi. Menurut Mabaso and Dlamini (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pembayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawannya untuk layanan yang diberikan (waktu, tenaga, dan keterampilan). Osibanjo *et al.* (2019) menyatakan kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap jenis hadiah yang diterima individu sebagai imbalan untuk melakukan tugas-tugas organisasi, dengan hasil yang diinginkan dari seorang karyawan yang tertarik pada pekerjaan, puas, dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk pemberi kerja.

Penelitian yang dilakukan Putra dan Sintaasih (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka secara otomatis berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suryaningsih (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi yang terbentuk dari dengan baik di dalam diri karyawan maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ernawati Ningsih dan Kepramareni (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mirawati (2018) menunjukkan hasil pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dari Widayati dan Yunia (2019) mengatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin besar kompensasi finansial yang diterima, produktivitas kerja karyawan akan meningkat serta kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi finansial yang diterima maka produktivitas kerja karyawan akan semakin rendah sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan.

Orgobonnaya *et al.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan insentif berdasarkan tingkat keuntungan rendah menengah pada perusahaan akan memiliki tingkat produktivitas kerja karyawan yang rendah pula dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, para pengusaha dituntut untuk

lebih memperhatikan dan memahami hal-hal yang diinginkan karyawannya atau setidaknya sesuai dengan pernyataan di awal kontrak, dengan begitu produktivitas kerja karyawan akan dapat meningkat.

Puskospin Bina Karya Bhakti merupakan salah satu jasa keuangan koperasi yang ada di Kabupaten Badung, Puskospin Bina Karya Bhakti beralamat di Jalan Perum Sempidi Indah Permai No. A21. Hasil wawancara dengan manajer Puskospin Bina Karya Bhakti ditemukannya fenomena yang terjadi mengenai penurunan produktivitas kerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan yang berupa jumlah dana yang terhimpun maupun tersalurkan kepada pihak ketiga belum mencapai target yang diinginkan perusahaan. Hasil Studi dokumentasi peneliti pada Puskospin Bina Karya Bhakti ditemukan bahwa dana simpanan dan dana pinjaman pada tahun 2017 -2021 seperti pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Tabungan, Deposito, dan Jumlah Nasabah
pada Puskospin Bina Karya Bhakti Tahun 2017-2021

	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Tabungan	301.484.803.530	368.979.691.804	414.185.288.095	476.595.534.314	557.618.724.163
Presentase (%)	22,38		12,25	15,06	17,00
Deposito	349.246.212.893	386.290.200.000	432.464.222.000	517.357.900.000	517.568.275.150
Presentase (%)	10,60		11,95	19,63	0,04
Kredit	591.684.837.611	663.105.161.234	702.143.937.713	682.097.693.954	787.496.493.618
Presentase (%)	12,07		5,88	-2,85	15,45
Jumlah Nasabah	85.203	85.617	87.790	93.722	101.063
Presentase (%)	0,48		2,53	6,75	7,83

Sumber : Puskospin Bina Karya Bhakti.

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat jumlah *persentase* tabungan mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2017 sebesar 22,38%, pada tahun 2018 sampai tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 12,25%, pada tahun 2019 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 15,06% dan pada tahun 2020 sampai tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 17,00%. Jumlah *persentase* deposito mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2018 sebesar 10,60%, pada tahun 2018 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan menjadi 11,95%, pada tahun 2019 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 19,63% dan pada tahun 2020 sampai tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 0,04%.

Jumlah *persentase* kredit mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2018 sebesar 12,07%, pada tahun 2018 sampai tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 5,88%, pada tahun 2019 sampai tahun 2020 mengalami penurunan menjadi -2,85% dan pada tahun 2020 sampai tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 15,45%. Jumlah *persentase* jumlah nasabah mengalami peningkatan dari tahun 2017 sampai tahun 2018 sebesar 0,48%, pada tahun 2018 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan menjadi 2,53%, pada tahun 2019 sampai tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 6,75% dan pada tahun 2020 sampai tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 7,83%, dapat dikatakan bahwa pencapaian target di Puskospin Bina Karya Bhakti tahun 2017-2021 cenderung berfluktuasi. Persentase tingkat pencapaian target yang diharapkan Puskospin Bina Karya Bhakti peningkatan setiap tahun mencapai 20%. Ini berarti bahwa tingkat pencapaian target kurang dari 100% . Menurut Kasmir (2019) pencapaian yang jumlahnya kurang dari 100%

dianggap kinerjanya kurang, karena akan mempengaruhi produktivitas kinerjanya.

Adapun fenomena yang terjadi mengenai motivasi, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan, dimana masih rendahnya tunjangan organisasi. Motivasi dinilai kurang karena karyawan tidak diberikan kesempatan mengembangkan potensi dirinya dalam bekerja dan karyawan tidak pernah mendapatkan penghargaan sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Selain itu karyawan masih merasa kurang diperhatikan terkait kesejahteraannya. Pada kenyataannya manusia berorganisasi atau bekerja pada organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhannya terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Karyawan Yang Mendapatkan Penghargaan di Puskospin Bina Karya Bhakti 2021

No	Bagian	Jumlah Orang	Bulan
1.	PDL (Pegawai dinas Lapangan)	10	Triwulan I
2.	PDL (pegawai dinas lapangan)	6	Triwulan II
3.	PDL (Pegawai dinas lapangan)	4	Triwulan IV

Sumber : Puskospin Bina Karya Bhakti

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa adanya penurunan kinerja karyawan terlihat pada jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* cenderung sedikit dan mengalami penurunan pada Triwulan II dengan jumlah 6 orang dibandingkan dengan banyaknya karyawan yang berjumlah 73 orang diseluruh departemen, dimana perusahaan menerapkan sistem *reward* jangka waktu setiap 3 bulan.

Dari hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan pada Puskospin Bina Karya Bhakti terdapat masalah kurangnya pengalaman kerja yaitu masih rendahnya pengalaman kerja karyawan dalam hal kerjasama antar karyawan dalam mengatur strategi di dalam pencapaian target sehingga didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan menjadi kurang optimal. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja, sehingga pengalaman kerja sangat penting didalam memecahkan suatu masalah.

Adapun fenomena yang terjadi mengenai kompensasi pada Puskospin Bina Karya Bhakti dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Jenis Kompensasi Finansial Karyawan Puskospin Bina Karya Bhakti Tahun 2021

Bulan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	Bonus (Rp)	THR (Rp)	Total Kompensasi (Rp)
1	83.280.000	12.000.000	18.000.000			113.280.000
2	82.270.000	12.500.000	18.000.000			112.770.000
3	82.270.000	12.000.000	18.000.000		82.000.000	112.270.000
4	76.266.000	12.000.000	17.500.000			105.766.000
5	76.266.000	12.500.000	18.000.000			106.766.000
6	74.290.000	12.000.000	17.500.000	28.675.000		103.790.000
7	78.987.000	12.500.000	17.500.000			108.987.000
8	65.987.000	12.500.000	17.000.000			95.487.000
9	78.098.000	13.000.000	17.500.000			108.598.000
10	76.870.000	13.000.000	17.500.000			107.370.000
11	76.260.000	13.000.000	18.000.000			107.260.000
12	78.987.000	12.500.000	18.000.000	32.900.000		109.487.000
Jumlah	929.831.000	149.500.000	212.500.000	61.575.000	82.000.000	1.291.831.000
Rata-Rata	77.485.916	12.458.333	17.708.333	30.787.500	82.000.000	107.652.583

Sumber: Puskospin Bina Karya Bhakti

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan terdiri dari gaji, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan hari raya, dan bonus. Total kompensasi yang dikeluarkan

perusahaan pada tahun 2021 sebesar Rp.1.291.831.000, yang terdiri dari gaji pokok sebesar Rp.929.831.000, tunjangan transport sebesar Rp.149.500.000, total tunjangan makan sebesar Rp.212.500.000, kompensasi bonus sebesar Rp.61.575.000, dan terakhir total tunjangan THR sebesar Rp.82.000.000. Jenis tunjangan terbesar yaitu gaji pokok karyawan dan tunjangan terkecil yang dikeluarkan perusahaan yaitu bonus karyawan. Perusahaan menerapkan sistem penggajian jangka waktu bulanan, transport, dan tunjangan makan diberikan kepada masing-masing karyawan per bulan sesuai dengan hari kerja. Tetapi, masih terdapat keluhan-keluhan karyawan terkait pemberian kompensasi di perusahaan.

Wawancara awal dengan enam karyawan dari Puskospin Bina Karya Bhakti menyatakan bahwa di tempatnya bekerja karyawan tersebut merasa tidak puas dikarenakan adanya permasalahan kompensasi, seperti permasalahan mengenai kompensasi tunjangan hari raya (THR) yaitu tidak berjalan sesuai persetujuan di awal kontrak kerja mengenai tunjangan hari raya. Tunjangan hari raya yang diberikan oleh Puskospin Bina Karya Bhakti kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja di awal yang telah disepakati oleh masing-masing karyawan dan perusahaan, namun seringkali kebijakan perusahaan seperti rencana melakukan pengurangan tunjangan hari raya yang dinilai karyawan sangat merugikan. Selain itu terdapat juga permasalahan mengenai insentif yang tidak berjalan sesuai dengan persetujuan awal kontrak, dimana karyawan yang sudah mampu melebihi target penjualan namun insentif yang dari awal persetujuan kontrak sudah disepakati tidak kunjung diberikan, hal tersebut dinilai karyawan sangat merugikan, yang dimana bisa menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas mengenai Motivasi kerja, Pengalaman kerja, Kompensasi dan Produktivitas kerja karyawan, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada Puskospin Bina Karya Bhakti)”**

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Puskospin Bina Karya Bhakti?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Puskospin Bina Karya Bhakti?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Puskospin Bina Karya Bhakti?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Puskospin Bina Karya Bhakti.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Puskospin Bina Karya Bhakti.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Puskospin Bina Karya Bhakti.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

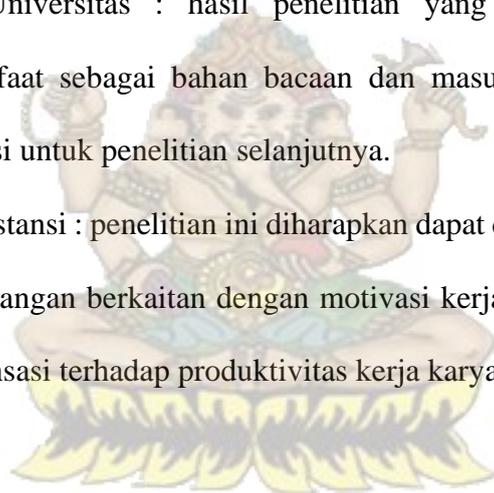
1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang konsep pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Universitas : hasil penelitian yang didapatkan diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan dan masukan atau sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b) Bagi Instansi : penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2019). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkegiatan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut menurut (Ginting dan Ariani, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2019), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi,

maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*.

Tetapi, bila *goal* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Menurut Ginting dan Ariani (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Motivasi kerja

1) Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi merupakan upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sementara itu motif adalah daya gerak seseorang untuk berbuat. Sebab perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2019:235) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan

bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan, (2019).

Menurut Mangkunegara (2018) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang bersifat invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2019:455).

Rivai dan Sagala (2019), beberapa teori-teori motivasi yang dikenal dengan Hirarki teori kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*). Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
- b) Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c) Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpen- dapat dengan mengemukakan ide- ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah kekuatan sumber daya atau individu yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Dimensi Motivasi kerja

Dimensi motivasi kerja yang dikembangkan oleh (Prabu, 2021) yaitu :

- a) *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b) *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada

bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

- c) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3) Indikator Motivasi kerja

Indikator menurut penelitian Nurhuda (2019) ada 4 sebagai berikut :

- a) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

- b) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

- c) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

- d) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Wibowo (2018:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan untuk berprestasi.
 b) Kebutuhan memperluas pergaulan.
 c) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Novita (2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yaitu:

a) Karakteristik Biografi yang meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.

b) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c) Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

d) Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang di berbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

2.1.3 Pengalaman kerja

1) Pengertian Pengalaman kerja

Menurut Wariati (2019) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2018), orang yang berpengalaman merupakan calon

karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Manullang (2018), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai 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.

Bangun (2019) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemindahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi meningkatkan hasil yang dicapai dan kemampuan.

2) Dimensi Pengalaman kerja

Menurut Zainullah (2012) dimensi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

a) Lama Masa Kerja

adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalaman kerjanya sedikit.

b) Tingkat Rutinitas Pekerjaan

Semakin sering melakukan pekerjaan semakin banyak pengalaman karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya.

c) 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 mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Indikator Pengalaman kerja

Menurut Foster dalam Sartika (2019) indikator pengalaman kerja yaitu:

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 yang dimiliki

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

c) Tingkat keterampilan yang dimiliki

Ketrampilan merujuk pada kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

d) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

Menurut Basari (2018) ada beberapa indikator-indikator pengalaman kerja, diantaranya sebagai berikut :

a) Latar belakang pribadi

Hal ini mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

b) Bakat dan minat

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*)

Untuk mengetahui tanggung jawab dan wewenang seseorang.

d) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative

Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2019) adalah sebagai berikut :

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

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang

melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter (Simamora, 2019).

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relative dengan organisasi, sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relative struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan di distribusikan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi menyangkut nilai (non materi) yang diterimakan karena sesuatu tugas misalnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, rasa pertanggung jawaban, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya keleluasaan dalam menjalankan tugas, menjadikan pekerjaan lebih menarik dan keanekaragaman tugas, sedangkan kompensasi ekstrinsik menyangkut nilai materi yang diterimakan karena sudah melakukan sebuah tugas yang diberikan organisasi berupa gaji, tunjangan, uang hari

raya, dan asuransi kesehatan. Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial ada yang diberikan secara langsung dan secara tidak langsung.

2) Dimensi Kompensasi

Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Rivai (2018), yaitu :

a) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari : Gaji, Bonus, Insentif

b) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

3) Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2019:445) terdapat 4 indikator dari kompensasi yaitu:

a) Upah/gaji

Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

b) Insentif, (*incentive*)

Tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

c) Tunjangan (*benefit*)

Tunjangan yang diberikan perusahaan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

d) Fasilitas (*facility*)

Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

e) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan kepada karyawan karena memenuhi sasaran kinerja.

Menurut Umar (2018), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

c) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam Kerja.

e) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

g) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Septawan (2019:9) faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a) Produktivitas kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan nonmaterial. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

b) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

c) Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi

belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

d) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

e) Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

f) Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

2.1.4 Produktivitas kerja karyawan

1) Pengertian Produktivitas kerja karyawan

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan 2019).

Siagian (2018) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal. Sedangkan menurut Komaruddin (2019) pada hakekatnya produktivitas meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Sutrisno, (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sinungan (2019) Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

2) Dimensi produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi menurut sedarmayanti (2019:58) yaitu:

- a) Efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai dan waktu.
- b) Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

3) Indikator Produktivitas kerja karyawan

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini

memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c) Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d) Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e) Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan

aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Anoraga (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a) Minat terhadap pekerjaan
- b) Upah yang didapatkan
- c) Lingkungan atau suasana kerja
- d) Keamanan dalam bekerja
- e) Disiplin terhadap pekerjaan

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Solichul, & Sudiajeng (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah :

- a) Motivasi.

Merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

- b) Kedisiplinan.

Merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku seseorang kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika norma dan kaidah yang berlaku.

- c) Etos kerja.

Merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan yang menilai sejauh mana kita

melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

d) Pengalaman kerja.

Faktor pengalaman kerja baik pengalaman kerja teknik maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

e) Pendidikan.

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap perusahaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian ini dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018) yang menganalisis tentang Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas kerja karyawan di Hotel Four Points by Sheraton. Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan oleh Suryaningsih (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh *Training Framing* dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan melalui Pengalaman kerja di Kantor

Pertanahan Kabupaten Sleman. Analisis data menggunakan analisa PLS - SEM dengan alat uji PLS 3.0 sebagai alat analisis. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *training framing* terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap pengalaman kerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Priyantono (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh Motivasi kerja, Pengalaman kerja dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja (Studi pada *Independent Business Owner* PT. Amway Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pengalaman kerja. Kemudian pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dari pada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja.
4. Penelitian ini dilakukan oleh Rachmawati dkk. (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Motivasi kerja, Kecerdasan Sosial, *Employee Ability* terhadap Komitmen Organisasional dan Produktivitas kerja karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Analisis data menggunakan paket Smart PLS. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Kecerdasan sosial dan kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen

organisasi, dan Kepemimpinan Diri, Kecerdasan sosial, dan kemampuan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Masyithah dkk. (2018) yang menganalisis tentang Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengalaman kerja dan Budaya Organisasi pada Produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan program 5.0 WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kerja tim, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Penelitian ini dilakukan oleh Nugraha dkk. (2018) yang menganalisis tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, teamwork berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
7. Penelitian ini dilakukan oleh Panggiki dkk. (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh Kompensasi, Pengalaman kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

kompensasi, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

8. Penelitian ini dilakukan oleh Hajar (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Kompensasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Hasilnya menunjukkan bahwa: 1) Secara bersamaan, kompensasi organisasi, motivasi kerja dan kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi.
9. Penelitian ini dilakukan oleh Susanto dan Anisah (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Studi pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
10. Penelitian ini dilakukan oleh Hasan (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Indodacin Presisi Utama Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
11. Penelitian ini dilakukan oleh Mirawati (2018) yang menganalisis tentang pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Kallista Indogarment di Boyolali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja karyawan.

