

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

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

Mangkunegara (2015:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan. Menurut Bangun (2015) menyatakan bahwa kinerja atau performance adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan job requirement. Selanjutnya menurut Simanjutak (2015:131) menyatakan kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja

individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

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

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

Sastrohadiwiryo (2016:323) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:55) menyatakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap

pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi. Wirapratama (2023) menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian Human Recource Departement CV. Catur Yoga Mas Denpasar terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengalaman kerja yakni pada lama waktu atau masa kerja karyawan. Adapun rincian masa kerja karyawan di CV. Catur Yoga Mas Denpasar disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Pengalaman Kerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar
Tahun 2022

No	Pengalaman Kerja	Umur Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	20-29 Tahun	12	31,58
2	1-5 Tahun	30-39 Tahun	12	31,58
3	6-10 Tahun	40-49 Tahun	14	36,84
Jumlah			38	100

Sumber: CV. Catur Yoga Mas Denpasar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa, masa kerja karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar didominasi dengan pengalaman 6 sampai dengan 10 tahun dengan rentang usia 40 sampai dengan 49 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar merupakan kelompok umur yang kurang produktif dan memiliki kekuatan fisik yang tidak cukup prima. Kurang primanya karyawan akan berdampak pada kemampuan kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Di samping itu, terdapat 12 orang karyawan

dengan pengalaman kerja yang kurang dari 1 tahun. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar dengan pengalaman kerja yang kurang dari 1 tahun cukup terampil dalam melakukan pelayanan kepada konsumen. Namun pada pelaksanaan program dan kegiatan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan dalam bentuk komputersasi dan pemasaran produk berbasis *digital* masih belum optimal, dikarenakan belum cukup beradaptasi dengan bidang kerja yang di emban, sehingga karyawan seringkali terkendala oleh tingkat pemahaman dan penguasaan *job description* perusahaan. Hal ini menyebabkan kualitas kinerja karyawan di CV. Catur Yoga Mas Denpasar belum bisa menunjukkan kinerja optimal.

Research gap dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh oleh Wirapratama (2023), Latifah (2018) dan Octavianus (2018), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja karyawan, kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Ridwan (2021), serta Sitompul dan Simamora (2021), dan Wintari (2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lama atau tidaknya pengalaman kerja seorang karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan. Pengetahuan adalah suatu hasil tau dari manusia atas penggabungan atau kerjasama antara suatu subjek yang mengetahui dan objek yang diketahui. Pengetahuan itu sendiri banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di peroleh dari pendidikan formal dan non formal, Jadi pengetahuan sangat

erat hubungannya dengan pendidikan seseorang maka orang tersebut semakin luas pengetahuannya Suriasumantri (2017). Menurut Nasution (2016:3) mengatakan bahwa pengetahuan adalah pokok penting yang muncul dari buah pikir manusia itu sendiri. Konsep dari pengetahuan sendiri memiliki sifat yang meluas, evaluatif, agensial dan objektif. Selanjutnya menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seseorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan merasa kurang termotivasi karena karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar hanya mendapatkan training dan pelatihan keahlian saja pada saat pertama mulai bekerja, tidak ada pelatihan kerja yang lainnya setiap bulan dan setiap tahun seperti, pelatihan ulang, pelatihan teknologi, pelatihan komunikasi bisnis. Oleh karena itu hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan karena pengetahuan karyawan yang berbeda dalam memahami pelatihan yang diberikan.

Research gap dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sariada (2022), Primadanti (2017) dan Puspita (2018) menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pengetahuan yang dimiliki karyawan, kinerja karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2021), Viviani, dkk (2020), dan Akbar, dkk (2022) yang menyatakan pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti tinggi rendahnya pengetahuan karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain pengetahuan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik dalam perusahaannya. Menurut (Farisi, 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja menjadi hal yang terpenting bagi suatu perusahaan, motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif, begitu pula motivasi di perusahaan dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Paramarta & Kasih 2018).

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar ada beberapa pemberian motivasi kerja yang dapat dilihat dari Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Motivasi Kerja Karyawan Pada CV.Catur Yoga Mas Denpasar
Tahun 2022

No	Uraian	Keterangan
1	Motivasi finansial	<i>Service</i> dan bonus
2	Motivasi non finansial	<i>Outing</i> setiap tahun, tirta yatra setiap tahun.
3	Penghargaan	<i>Employee of the month</i> (Diberikan kepada karyawan terbaik di masing-masing departemen)
4	Pengembangan	<i>Rolling</i> ke departmen lain

Sumber: CV. Catur Yoga Mas Denpasar (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa perusahaan memberikan motivasi pada karyawan dengan memberikan motivasi finansial, seperti *service* dan bonus, memberikan motivasi non finansial, seperti *outing* setiap tahun, memberikan

penghargaan yang diberikan kepada karyawan terbaik di masing-masing departemen dan memberikan pengembangan *rolling* ke departemen lain. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan, bahwa motivasi finansial dan non finansial yang diberikan seperti bonus karena lembur, *outing*, tirta yatra masih belum sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Research gap dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Pengabean, dkk (2022), Andrey (2019) dan Gunawan (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi, kinerjanya juga akan meningkat pada perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nguyen, dkk (2020), Sinaga dan Hidayat (2020), dan Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat motivasi kerja berkurang atau menurun akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan memperbaiki kendaraan dan alat berat pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar seperti nampak pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Pencapaian Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar
Tahun 2022

Bulan	Target	Pencapaian	Persentase (%)
Januari	215 Unit	178 Unit	82,7
Februari	215 Unit	148 Unit	68,8
Maret	215 Unit	139 Unit	64,6
April	215 Unit	106 Unit	49,3
Mei	215 Unit	79 Unit	36,7
Juni	215 Unit	110 Unit	51,1
Juli	215 Unit	119 Unit	55,3
Agustus	215 Unit	127 Unit	59,0
September	215 Unit	134 Unit	62,3
Oktober	215 Unit	130 Unit	60,4
November	215 Unit	159 Unit	73,9
Desember	215 Unit	133 Unit	61,8

Sumber: CV. Catur Yoga Mas Denpasar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa persentase pencapaian kinerja dapat dilihat dari perbaikan kendaraan yang paling rendah adalah pada bulan mei yaitu sekitar 79 unit (36,7%), sedangkan persentase pencapaian kinerja yang paling tinggi pada bulan januari yaitu sebesar 178 unit (82,7%). Hal ini berarti persentase pertumbuhan pencapaian kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar mengalami fluktuasi naik turun yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka disusun rumusan masalah penelitian, yaitu :

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah, diantaranya :

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

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

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

2. Bagi CV. Catur Yoga Mas Denpasar

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

3. Bagi Universitas Mahasaraswati

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



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan pretasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

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, sakali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyeka baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. 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. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Lie & Siagian (2018). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan Jufrizen & Hadi (2021). Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sehingga dimaknai kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Dari penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaannya dengan perannya dalam organisasi.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Jamaludin & Azizi (2021), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

c) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- 2) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- 3) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- 4) Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
- 6) Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
- 9) Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Soehardi (2020) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja tugas (*task performance*) yaitu hasil pekerjaan yang paling penting terhadap kontribusi efektifitas organisasi.
- b. Kinerja adaptif (*adaptive performance*) adalah bentuk yang lebih proaktif dalam menanggapi perubahan di tempat kerja.
- c. Kinerja kontekstual (*contextual performance*) yaitu pegawai dengan sukarela membantu rekan kerja yang tertinggal dengan cara-cara tertentu untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik.

Adapun menurut Sihaloho dan Siregar (2020) indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaa waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

2.1.3 Pengalaman Kerja

a) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan gambaran dari karyawan yang mempunyai keahlian bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat

menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin kompeten dan cekatan dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Hermawan (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Pengalaman kerja menunjukan suatu kecakapan atau penguasaan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah mempunyai pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk menguasai suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum mempunyai pengalaman. Pengalaman kerja menurut Marihot (2016) adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Alwi (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu jabatan, kantor atau sebagainya.

Manulang (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Wibowo (2017) menyatakan bahwa pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah sesuatu keahlian yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Samosir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan yang dimiliki seseorang

tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pengalaman pernah atau lama menjadi karyawan di perusahaan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenagannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

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

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

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

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
2. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
3. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau

kemampuan seseorang.

4. Sikap dan kebutuhan *attitudes & needs* untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
5. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
6. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

c) Indikator Pengalaman Kerja

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

- 1) Lama waktu atau masa kerja

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

- 2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan

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

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan, yang mampu dalam

melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

Menurut Padang dan Sihombing (2020) indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan
Kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan seorang yang diperoleh melalui masa kerja untuk pekerjaan tertentu.
- 2) Prestasi kerja yang dimiliki karyawan
Seluruh prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan pada perusahaan.
- 3) Ketenangan karyawan saat bekerja
Sikap karyawan pada saat melakukan pekerjaan tertentu.

Menurut Rais (2020) terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja yaitu:

- 1) Gerakannya mantap dan lancar, Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama, Artinya tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- 5) Bekerja dengan tenang, Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.1.4 Pengetahuan

a) Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk keahlian tertentu. Nilai atau tes pengetahuan sesekali gagal untuk memprediksi kinerja karena nilai tersebut tidak berhasil menilai pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan menilai kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya. Menurut Bautler (2015) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan.

Sutirno (2014) menyatakan bahwa pengetahuan *knowledge* yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Semakain ketatnya persaingan dalam dunia usaha, perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada pengetahuan yang diperoleh dari orang atau organisasi lain, melainkan harus mampu menciptakan pengetahuan sendiri agar mereka dapat memiliki kekuatan dari dalam yang tidak mudah ditiru atau disaingi oleh perusahaan lain. perusahaan mampu menciptakan keunggulan bersaingnya setiap saat, melalui inovasi yang diciptakan oleh

pengetahuan. Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang.

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

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

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

- 1) Pendidikan, proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau

kelompok dan merupakan usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin cepat menerima dan memahami suatu informasi sehingga pengetahuan yang dimiliki juga semakin tinggi.

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

direspons sebagai pengetahuan oleh individu. Lingkungan yang baik akan pengetahuan yang didapatkan akan baik tapi jika lingkungan kurang baik maka pengetahuan yang didapat juga akan kurang baik. Jika seseorang berada di sekitar orang yang berpendidikan maka pengetahuan yang dimiliki seseorang akan berbeda dengan orang yang berada di sekitar orang pengangguran dan tidak berpendidikan.

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

c) Indikator Pengetahuan

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

- 1) Pemahaman tentang cakupan pekerjaan dan pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Rais (2020) indikator pengetahuan adalah sebagai berikut:

- 1) *Analytical thinking* (AT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian – bagian kecil agar

dapat melihat adanya hubungan sederhana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat. Sehingga mampu menganalisa masalah – masalah yang kompleks.

- 2) *Conceptual thinking* (CT) merupakan kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan – aturan dasar logika. Menggabungkan ide – ide dan informasi untuk membuat gambaran yang lebih besar sehingga mampu mengidentifikasi masalah yang timbul baik berupa isu mendatang atau suatu kunci masalah yang kompleks.
- 3) *Expertise* (EXP) merupakan pengetahuan terkait pekerjaan (seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara professional, teknikal dan manajerial) dan juga pengetahuan dalam motivasi untuk dapat memanfaatkan, memperluas, dan mendistribusikan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut terhadap orang lain.

Adapun indikator pengetahuan menurut Suparman (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan karyawan yang baik berpengaruh terhadap teknik kerja karyawan
- 2) Pengetahuan karyawan tentang bidang kerja yang menjadi tugasnya menghasilkan teknik-teknik penyelesaian baru
- 3) Kreatifitas dalam bekerja berhubungan dengan pengetahuan karyawan
- 4) Karyawan yang lebih banyak pengetahuan dan lebih kaya pengalaman akan lebih kreatif dalam memecahkan masalah

- 5) Pola pikir sistematis sangat dipengaruhi oleh baik buruknya pengetahuan karyawan

2.1.5 Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan rencana yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Harahap (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan rencana yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk mengetahui perilaku yang kita amati. Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka. Toba & Darmanto (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri, tujuannya sebagai motif diluar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri. Robbins (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu. Menurut Stokes (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang

sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

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

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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

1) Faktor internal

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

2) Faktor Eksternal

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

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

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

c) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dll

- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan kesehatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Menurut Afandi (2018) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa

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

- 2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam

lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

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

4) Prestasi kerja

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

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Adapun indikator motivasi menurut Fajri, dkk (2021) adalah sebagai berikut:

1) Motivasi berprestasi

Daya penggerak dalam diri seseorang untuk memperoleh keberhasilan dan melibatkan diri dalam kegiatan dimana keberhasilannya tergantung pada usaha pribadi dan kemampuan yang dimiliki.

2) Motivasi karier

Dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk senantiasa meningkatkan kemampuan pribadinya dalam rangka mencapai kedudukan, jabatan atau karir yang lebih baik dari sebelumnya.

3) Motivasi bersosial

Dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan bertujuan memperoleh nilai sosial, mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari lingkungannya tempat individu tersebut berada.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

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

1) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Latifah (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian.

Octavianus (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

Wirapratama (2023) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Batubulan, Gianyar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

Pratama (2023) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Metode analisis data yang digunakan

adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi penelitian.

Sitompul dan Simamora (2021) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

Wintari (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas, Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan dan

independensi berpengaruh positif terhadap kinerja dan pengalaman kerja, kompleksitas, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

2) Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Primadanti (2017) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang. Pengujian data menggunakan SPSS dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mirambi Energi, Semarang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

Puspita (2018) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

Sariada (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengetahuan Kerja, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Denpasar Utara, Kota Denpasar. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan Kerja, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

Astuti, dkk (2021) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh pengetahuan, kemampuan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan dan kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

Akbar, dkk (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada teknik analisis, lokasi penelitian dan sampel penelitian.

Viviani, dkk (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM Kelurahan Sebari Kota Pasuruan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan, dan Kemampuan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan

penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Andrey (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Manado. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

Saptiani (2017) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian diperoleh motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian dan teknik sampling dalam

penelitian sebelumnya menggunakan random sampling sedangkan penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Gunawan (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Metode teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, teknik analisis data yang digunakan adalah teknis analisis regresi linier berganda dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian dan teknik sampling.

Nguyen, dkk (2020) dengan penelitian yang berjudul *Factors that Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Organizational Culture, Work Achievement, Competence, and Compensation*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah motivasi terhadap

Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak lokasi penelitian dan sampel penelitian.

Adha, dkk (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak lokasi penelitian dan sampel penelitian.

Sinaga dan Hidayat (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak lokasi penelitian dan sampel penelitian.