

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah maka Manajemen Sumber Daya Manusia harus terus berubah dan berkembang. Daya Konsep yang mendasarinya bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Salah satunya dengan memperhatikan pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi. Dengan memperhatikan pengalaman kerja disiplin kerja dan motivasi diharapkan

agar mampu mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang lebih baik (Yunita dkk, 2016).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adhi, 2016). Sedangkan menurut (Riyanto dkk 2017) kinerja karyawan adalah kombinasi dari kemampuan, bisnis, dan peluang yang dapat dinilai dari pekerjaan mereka. Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya untuk mendapatkan kinerja yang baik yaitu dari dalam diri individu maupun dari lingkungan luar individu. Keberhasilan dan ketidak berhasilan suatu organisasi akan diketahui dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya, karena dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka dapat tercapai tujuan organisasi. Faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Setiap karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi dan baik, mereka dapat ikut serta dalam pencapaian tujuan dan sasaran- sasaran yang sudah ditetapkan oleh organisasi Wibowo (2017).

Malik (2021) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja. Namun dalam penelitian ini hanya akan dibahas mengenai pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Indikator kinerja karyawan yang dipergunakan dalam penelitian ini berdasarkan Resti Lutfitasari (dalam Laksono dan Wilasittha, 2021) menyatakan bahwa terdapat 4 (empat) indikator

kinerja karyawan yaitu: banyaknya pekerjaan, hadir tepat waktu, kehadiran, terjalannya kerja sama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Melakukan tugas dan tanggungjawab dalam suatu perusahaan tentu nya dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman pada bidang pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja adalah proses seseorang untuk menambah wawasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Sehingga dengan pengalaman yang didapat, seseorang dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan. Pengalaman kerja seseorang bisa dilihat dari pekerjaan ketika dia sedang bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin berpengalaman, semakin terampil karyawan dalam pekerjaannya Hertanto (2017). Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik dan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengalaman kerja menjadi perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Sinambela *et al.*, 2020). Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan sikap dan perilaku karyawan. Pengalaman yang diperoleh karyawan selama masa kerja sebelumnya akan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja (Werdati *et al.*, 2020). Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap organisasi karena dengan pengalaman tersebut karyawan akan memperoleh keahlian yang tinggi dan juga perilaku yang akan memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat berpengaruh positif. Octavianus dan Adolfina (2018) melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Alias dan Serang (2018) penelitian terhadap karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Efendi dan Winenriandhika (2021) penelitian terhadap karyawan pada PT. Marketama Indah. Leatemia (2018) penelitiannya terhadap karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). Ariani, dkk (2020) menganalisa pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Box Industries dan penelitian Pamungkas, dkk (2017) melakukan penelitian terhadap 269 karyawan pada PT. INKA (Persero), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa Kedisiplinan karyawan merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi tentunya kinerja karyawan tersebut

juga tinggi. Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang diterapkan dengan baik membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Fahmi (2017: 75) disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayas (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan Suhaila, dkk (2021) melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Brataco Medan. Prasetyo dan Marlina (2019) melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. Ekhsan (2019) penelitian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics dan Sembiring dan Marbun (2021) melakukan penelitian terhadap Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan

Sumatera Bagian Utara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017: 55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Sulistiyani dan Rosidah (2018), Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani dan Syahrial (2021) meneliti motivasi kerja terhadap kinerja dari 136 karyawan di PT. Sinarmas Medan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hendra (2020) yang meneliti motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Prayogi dan Nursidin (2018) melakukan penelitian terhadap karyawan di PT. Mopoli Raya Medan.

Sinaga, dkk (2020) melakukan penelitian terhadap kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. Afandi, dkk (2020) melakukan penelitian terhadap karyawan di Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) yang berada di Sumatera Utara, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiryang, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam proses operasional perusahaan didukung oleh 42 karyawan yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Berikut adalah nama, jabatan dan lama bekerja karyawan di CV. Persada Pratama, terlihat dalam Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Pada CV. Persada Pratama, Tahun 2022**

No.	Nama	Jenis Kelamin		Jabatan	Lama Kerja
		L	P		
1	Made Bagas	√		Direktur	6 Tahun
2	I Gusti Ayu Shinta		√	Manager	4 Tahun
3	Putu Ayu Yunita		√	Keuangan	4 Tahun
4	Mega Gayatri		√	Keuangan	2 Tahun
5	Kadek Putri Ariantini		√	Administrasi	3 Tahun
6	Putu Ayu Bulan		√	Administrasi	3 Tahun
7	Komang Bayu	√		Produksi	3 Tahun
8	Jonathan	√		Produksi	3 Bulan
9	I Made Andika	√		Produksi	4 Bulan
10	Oka Dana	√		Produksi	4 Bulan
11	I Made Arsika	√		Produksi	2 Bulan
12	Ade Puspita		√	Produksi	2 Bulan
13	Milla Dewi		√	Produksi	2 Bulan

No.	Nama	Jenis Kelamin		Jabatan	Lama Kerja
		L	P		
14	Kadek Aditya	√		Produksi	1 Bulan
15	Dwik Setiawan	√		Produksi	1 Bulan
16	Komang Putri Indriyani		√	Bagian Cetak	2 Tahun
17	I Gusti A Alfiana		√	Bagian Cetak	2 Tahun
18	Komang Wirawan	√		Bagian Cetak	5 Bulan
19	Komang Ayu		√	Bagian Cetak	4 Bulan
20	I Gusti A Sabrina		√	Bagian Cetak	3 Bulan
21	Kadek Wisnu	√		Bagian Cetak	3 Bulan
22	Putu Nadia Nareswari		√	Bagian Cetak	3 Bulan
23	Teguh Setiawan	√		Bagian Cetak	1 Bulan
24	Putu Indriani Lestari		√	Bagian Cetak	1 Bulan
25	Ida Ayu Anggun		√	Bagian Cetak	1 Bulan
26	Made Arik Dewantara	√		Design	9 Bulan
27	Putu Agus Mahendra	√		Design	1 Tahun
28	Agustini Wulan		√	Finishing	1 Tahun
29	Kadek Rani Wulandari		√	Finishing	8 Bulan
30	Made Wira	√		Finishing	5 Bulan
31	I Gst A Listya Dewi		√	Finishing	4 Bulan
32	Regina Putri		√	Finishing	4 Bulan
33	Putu Dede Yoga	√		Finishing	3 Bulan
34	Ketut Dewi		√	Finishing	1 Bulan
35	Ngurah Sueka	√		Finishing	1 Bulan
36	Luh Gayatri		√	Finishing	1 Bulan
37	Gst Ngrh Panji Dharma	√		Finishing	1 Bulan
38	Ngurah Yoga Saputra	√		Finishing	1 Bulan
39	Ni Kadek Anga Mita		√	Front Office	3 Tahun
40	Jessy		√	Front Office	2 Tahun
41	Ketut Adi	√		Office Boy	2 Tahun
42	Putu Sari Ayu		√	Office Girl	2 Tahun

Sumber: CV Persada Pratama Tahun 2022

Tabel 1.1 adalah data karyawan pada CV Persada Pratama Tahun 2022. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa dari 42 karyawan CV. Persada Pratama masing-masing dengan jabatan diantaranya 1 orang direktur dengan lama kerja 6 Tahun, 1 orang manager dengan lama kerja 4 Tahun, 2 orang di bagian keuangan dengan lama kerja masing- masing karyawan 2 sampai 4 Tahun, 2 orang bagian administrasi dengan lama kerja masing-masing karyawan 3 Tahun, 9 orang di bagian produksi dengan lama kerja masing-masing karyawan 1 Bulan sampai 3 Tahun, 10 orang di bagian cetak dengan lama kerja masing-masing karyawan 1 Bulan sampai 2 Tahun, 2 orang *design* dengan lama kerja masing-masing karyawan 1 sampai 9 Bulan, 11 orang di bagian *finishing* dengan lama kerja masing-masing karyawan 1 Bulan sampai 1 Tahun, 2 orang *front office* dengan lama kerja masing-masing karyawan 2 sampai 3 tahun, 1 orang *office boy* dan 1 orang *office girl* dengan lama kerja masing-masing karyawan 2 Tahun.

Seiring berjalannya kegiatan operasional pada CV Persada Pratama, terdapat beberapa penurunan capaian kerja berdasarkan target yang telah ditetapkan. Penurunan kinerja tersebut dapat dilihat dalam tabel realisasi target yang tertuang pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2**  
**Data Pendapatan CV Persada Pratama Tahun, 2021**

No.	Bulan	Target Pendapatan (Bulan)	Realisasi Pendapatn (Bulan)	Kriteria Pencapaian
1	Januari	700.000.000	600.900.000	Tidak Tercapai
2	Februari	700.000.000	507.800.000	Tidak Tercapai
3	Maret	700.000.000	598.500.000	Tidak Tercapai
4	April	700.000.000	604.700.000	Tidak Tercapai
5	Mei	700.000.000	595.600.000	Tidak Tercapai
6	Juni	700.000.000	480.000.000	Tidak Tercapai
7	Juli	700.000.000	605.500.000	TidakTercapai
8	Agustus	700.000.000	409.000.000	Tidak Tercapai

No.	Bulan	Target Pendapatan (Bulan)	Realisasi Pendapatn (Bulan)	Kriteria Pencapaian
9	September	700.000.000	687.000.000	Tidak Tercapai
10	Oktober	700.000.000	588.500.000	Tidak Tercapai
11	November	700.000.000	578.000.000	Tidak Tercapai
12	Desember	700.000.000	607.700.000	Tidak Tercapai
8.400.000.000			6.863.200.000	Tidak Tercapai

Sumber: CV Persada Pratama Tahun, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan data pendapatan serta realisasinya di CV Persada Pratama Bulan Januari – Desember Tahun 2021. Berdasarkan data tersebut dapat di analisis bahwa, pendapatan CV Persada Pratama Bulan Januari – Desember Tahun 2021 mengalami fluktuatif. Selain itu pendapatan yang diterimapun tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 700.000.000 per bulan, dengan jumlah target yang ditetapkan perusahaan dari Januari – Desember 2021 yaitu sebesar 8.400.000.000, namun hanya terealisasi sebesar 6.863.200.000 selama Tahun 2021. Hasil pencapaian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di CV Persada Pratama belum maksimal sesuai target yang direncanakan.

Karyawan CV. Persada Pratama sebagai salah satu komponen utama kegiatan operasional perusahaan harus memiliki pengalaman kerja, disiplin dan motivasi yang cukup guna mendukung kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Ayu Shinta sebagai manajer CV. Persada Pratama ternyata terdapat fenomena terkait pengalaman kerja, dimana manajemen CV. Persada Pratama mengupayakan merekrut karyawan dengan kualifikasi pengalaman kerja yang sesuai dengan posisi yang ditempati untuk membantu operasional perusahaan. Namun pada kenyataannya masih ditemukan karyawan yang masih kurang berpengalaman, misalnya pada bagian percetakan hanya mengandalkan satu karyawan, dikarenakan terdapat beberapa karyawan

belum berpengalaman pada bagian percetakan sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, terjadi komplain dari pelanggan karena menunggu orderan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Rendahnya disiplin kerja seorang karyawan akan mengganggu jalannya keefektifan dan keefisienan sebuah perusahaan. Akibatnya ada indikasi kinerja karyawan akan menurun sebagai reaksi yang terjadi karena kurangnya disiplin kerja. Fenomena terkait disiplin kerja pada CV. Persada Pratama masih terdapat sebagian karyawan belum disiplin dalam jam masuk dan pulang kerja, selain itu ada karyawan yang istirahat makan siang lebih dari waktu yang ditentukan oleh manajemen. Tabel 1.3 berikut adalah data absensi karyawan CV. Persada Pratama Tahun 2021.

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Karyawan CV. Persada Pratama Tahun 2021**

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Absensi	Hari Kerja Senyatanya	Persentasi Absensi
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = 5/4 \times 100\%$
Januari	42	20	840	9	831	1,07%
Februari	42	19	798	11	787	1,37%
Maret	42	22	924	12	912	1,29%
April	42	21	882	11	871	1,24%
Mei	42	15	630	12	618	1,90%
Juni	42	21	882	11	871	1,24%
Juli	42	20	840	10	830	1,19%
Agustus	42	20	840	12	828	1,42%
September	42	22	924	11	913	1,19%
Oktober	42	19	798	11	787	1,37%
November	42	22	924	10	914	1,08%
Desember	42	22	924	11	913	1,19%
<b>Rata-rata</b>	<b>42</b>	<b>243</b>	<b>10.206</b>	<b>131</b>	<b>10.075</b>	<b>15,88%</b>

Sumber: CV. Persada Pratama Tahun, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat permasalahan pada tingkat kehadiran karyawan dimana tingkat kedisiplinan karyawan CV. Persada Pratama dapat

dikatakan masih rendah. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir dengan alasan ijin, sakit maupun tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja sehingga dapat memperlambat proses pekerjaan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Fenomena terkait motivasi di CV. Persada Pratama masih kurangnya peran manajemen dalam memberikan motivasi kepada karyawan, misalnya disaat jam masuk dan pulang kerja tidak ada arahan dan motivasi dari para pimpinan untuk karyawan, sehingga karyawan kurang mendapatkan motivasi saat memulai melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang diperoleh sebelumnya maka perlu diteliti terkait Bagaimana “Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Persada Pratama.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini terkait pada fenomena yang ada pada latar belakang. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Persada Pratama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan berguna bagi pengembangan ilmu dalam konteks ini terutama untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Selain itu, dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Untuk mahasiswa di harapkan mahasiswa dapat mengaplikasi teori yang telah di dapat pada bangku kuliah dan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan serta menambah informasi di bidang ekonomi khususnya di Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan untuk instansi yaitu hasil penelitian ini di harapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu

keputusan. Dalam berbagai masalah yang di hadapi terutamanya mengenai Sumber Daya Manusia atau karyawan yang berkerja pada CV. Persada Pratama.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal-setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

*Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamiasih, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi.

Mengacu pada Locke's model (Manata, 2017) *Goal-Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu

untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada 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, sedangkan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### **2.1.2 Pengalaman Kerja**

#### **1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Foster dalam Zahro, dkk (2018) bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Menurut Syukur dalam Zahro, dkk (2018) bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Sebagian pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja (*job experience*).

Mangkuprawira dalam Octavianus (2018) menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Gibson (2011: 523) dalam Octavianus (2018) berpendapat orang

yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Menurut Ranupandojo dalam Bili (2018) bahwa pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas sesuatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Berdasarkan pengertian-pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami pekerjaannya dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

### **1. Latar belakang pribadi**

Mengenai setiap individu berkaitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

### **2. Bakat dan minat**

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

### **3. Sikap dan kebutuhan**

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.

### **4. Kemampuan analisis**

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan

seseorang terhadap sebuah pekerjaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik.

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

**3. Manfaat pengalaman kerja**

Kelejan, dkk (2018: 1920) manfaat masa kerja seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya

**4. Indikator Pengalaman Kerja**

Indikator pengalaman kerja dalam penelitian ini antara lain: (Likdanawati, 2018)

1. Lama waktu kerja

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

2. Tingkat pengetahuan

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

### 3. Penguasaan

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

### 4. Bekerja dengan tenang

Ketenangan saat bekerja sangat diperlukan jika seorang karyawan ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

### 5. Dapat menduga

Seseorang yang memiliki pengalaman dalam bekerja, biasanya mampu menduga kearah prospek pekerjaannya.

## 2.1.3. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematahui dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Fahmi (2016: 75), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Selain itu Menurut Sinambela (2018: 335) disiplin adalah kesadaran dan kesedian pegawai menaati semua

peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada setidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan

terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikannya, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### 3. Jenis- jenis Disiplin Kerja

Jenis – jenis disiplin kerja menurut Hartatik (2018: 190) yaitu:

### 1. Disiplin Diri

Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri.

Disiplin diri juga menerima nilai – nilai yang ada di luar dari dirinya sendiri.

Dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi.

### 2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu sekolah mau taat aturan yang berlaku. Disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.

### 3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak guru agar taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu guru berlaku disiplin tanpa paksaan. Sehingga guru mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.

### 4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. Disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut di kemudian hari. Dengan demikian disiplin korektif berguna untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah guru yang lain melakukan pelanggaran agar di masa datang tidak ada pelanggaran lagi.

### 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran yang berkali-kali. Disiplin progresif berfungsi untuk memberikan kesempatan bagi guru untuk mengevaluasi hasil kerjanya agar tidak menerima hukuman

yang lebih berat lagi. Dengan demikian guru akan lebih teliti memeriksa kekeliruannya

#### **4. Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2016: 94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah sebagai berikut.

##### **1. Taat terhadap aturan waktu**

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

##### **2. Taat terhadap peraturan perusahaan**

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

##### **3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan**

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

##### **4. Taat terhadap peraturan lainnya**

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

#### **2.1.4. Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

(Munawirsyah, 2018) menyatakan bahwa motivasi karyawan disuatu organisasi sering sekali dalam keadaan turun naik dalam melaksanakan tugas, tidak adanya suatu alasan tertentu yang memotivasi mereka dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh karena itu harus adanya pemberian motivasi yang telah

diharapkan untuk mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik (Safitri, 2018) Motivasi kerja adalah salah satu hal yang penting dalam kesadaran pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja, mengetahui pentingnya motivasi kerja untuk karyawan dalam pencapaian kinerjanya karena motivasi sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah diatur dan disetujui. Sedangkan Sutrisno (2016: 109) menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan definisi motivasi dari para ahli sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2015: 13), terdapat 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

### **1. Promosi**

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih

tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

## 2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian karyawan akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis dibagian karyawan, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

## 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

## 5. Tanggung jawab.

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi kepada para karyawan merupakan timbal balik atas komponen yang diterimanya. Pihak instansi memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik perusahaan maupun pihak karyawan tentu saja dijaga keharmonisannya.

#### 6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh instansi kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

#### 7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi.

Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017: 101-102) indikator yang dapat digunakan untuk menilai motivasi adalah mengacu pada teori Maslow yaitu:

#### 1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan yang berkaitan dengan fisiologi manusia seperti makan, minum,

perlindungan Fisik dan Pakaian.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

## 3. Kebutuhan Rasa Memiliki

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

## 4. Kebutuhan akan Harga Diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain

## 5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, dan berpendapat.

### 2.1.5. Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Bangun (dalam Situmeang, 2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai seorang karyawan di perusahaan berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2016: 67) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (dalam Wirawan *et al.*, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga memiliki hasil dengan tingkat kemampuan tertentu dalam pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa

kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintahan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Menurut Handoko (dalam Akbar, 2018) yaitu sebagai berikut.

1. Motivasi, suatu pendorong penting bagi seorang karyawan yang bisa menyebabkan karyawan tersebut bekerja dan juga adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Kepuasan kerja, hal ini berkaitan dengan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Apakah karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang dilakukan
3. Tingkat stres, suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi karyawan. Kondisi ini bisa seperti emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.
4. Kondisi pekerjaan, seperti lingkungan lingkungan yang ada didalam pekerjaan dan situasi situasi yang ada didalam perusahaan.
5. Kompensasi, suatu tingkat balas jasa yang akan diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Kompensasi ini bisa berbentuk uang atau tidak berbentuk uang.
6. Desain pekerjaan, mengenai suatu penetapan kegiatan kerja yang akan dijalankan bagi seorang karyawan atau kelompok karyawan di dalam perusahaan tersebut.

## **3. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja karyawan menurut Resti Lutfitasari (dalam Laksono dan Wilasittha, 2021) adalah sebagai berikut.

1. Banyaknya pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan maka karyawan akan terbiasa dalam tekanan pekerjaan yang dihadapi. Karyawan juga bisa mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini membuat karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

2. Hadir tepat waktu.

Hadir tepat waktu dalam bekerja di perusahaan akan membuat karyawan menjadi disiplin dan juga akan membuat kinerja mereka meningkat.

3. Kehadiran

Karyawan yang selalu masuk akan membuat karyawan menjadi pribadi yang baik dalam pekerjaan.

4. Terjalannya kerja sama

Kerja sama antar rekan kerja akan membuat karyawan bisa mendapatkan hal hal baru dari rekan kerja yang ada di dalam pekerjaan tersebut.

## 2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Persada Pratama. Disini peneliti mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian Shintya Dewi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis

yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan.

Persamaan penelitian Shintya Dewi dengan penelitian sekarang yaitu Sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Shintya Dewi dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaan juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Shintya Dewi menempatkan Penelitian pada PT Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

2. Penelitian Dewi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Keliki. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Keliki.

Persamaan penelitian Dewi dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Dewi dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik

analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Dewi menempatkan penelitian pada Kantor Desa Keliki, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

3. Penelitian Aditya (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja atyawan pada PT. Dima Indonesia Denpasar. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dima Indonesia Denpasar.

Persamaan penelitian Aditya dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Wijaya dan Andreani dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Aditya menempatkan Penelitian pada PT. Dima Indonesia Denpasar, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

4. Penelitian Purwati, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pencatatan dokumen dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Klungkung.

Persamaan penelitian Purwati, dkk (2017) dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Purwati, dkk menggunakan teknik analisis berupa analisis jalur dan sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Selain itu perbedaan juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Purwati, dkk menempatkan Penelitiannya pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Klungkung, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

5. Penelitian Likdanawati (2018) dalam penelitian yang judul pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan.

Persamaan penelitian Likdanawati dengan yang sekarang yaitu Sama- sama menggunakan pengalaman kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian di Likdanawati dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaan juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Likdanawati menempatkan Penelitiannya pada Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

6. Penelitian Astawa (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung.

Persamaan penelitian Astawa dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Astawa dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Astwadi mana menempatkan Penelitian pada Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

7. Penelitian Halik (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Persamaan penelitian Halik dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Halik dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Halik mana menempatkan Penelitian pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

8. Penelitian Octavianus, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia cabang Manado. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia cabang Manado.

Persamaan penelitian Octavianus, dkk dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Octavianus dan Adolfina dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Octavianus dan Adolfina mana menempatkan Penelitian pada PT Telkom Indonesia cabang Manado, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

9. Penelitian Harahap, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Persamaan penelitian Harahap, dkk dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Harahap, dkk dengan

penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Harahap, dkk mana menempatkan Penelitian pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

10. Penelitian Siahaan, dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh penempatan pegawai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero). Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh penempatan pegawai motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero).

Persamaan penelitian Siahaan, dkk dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Siahaan, dkk dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Siahaan, dkk mana menempatkan Penelitian pada PT PLN (Persero), sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

11. Penelitian Ekhsan (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Syncrum Logistics. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner.

Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Syncrum Logistics.

Persamaan penelitian Ekhsan dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Ekhsan dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Ekhsan mana menempatkan Penelitian pada PT Syncrum Logistics, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

12. Penelitian Pratama, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

Persamaan penelitian Pratama, dkk dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Pratama, dkk dengan penelitian yang

sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Pratama dan Ridwan mana menempatkan Penelitian pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama

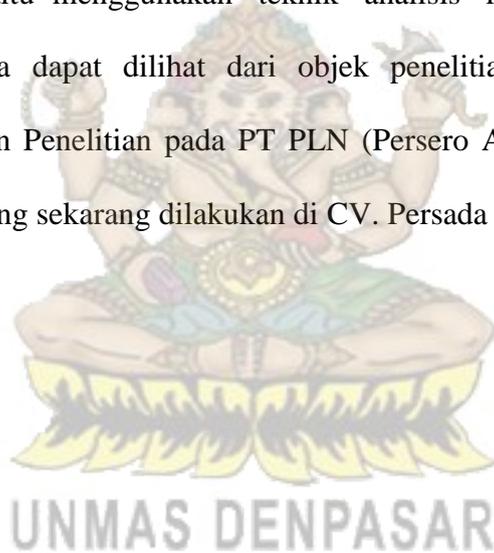
13. Penelitian Arisanti, dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Persamaan penelitian Arisanti, dkk dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Arisanti, dkk dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Arisanti, dkk mana menempatkan Penelitian pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama.

14. Penelitian Wiryang, dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerjadan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis

regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero Area Manado).

Persamaan penelitian Wiryang, dkk dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Wiryang, dkk dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Wiryang, dkk mana menempatkan Penelitian pada PT PLN (Persero Area Manado, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di CV. Persada Pratama



UNMAS DENPASAR