

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses dalam pengambilan keputusan. Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam peranannya, SDM penting untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Betapapun dengan kemajunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. Menurut John M. Ivancevich manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.

Kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam sinabela, 2016:481) Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu seperti kemampuan, motivasi, dan sikap mental. Faktor lingkungan organisasi seperti job analisis yang jelas komunikasi yang efektif hubungan kerja yang harmonis (Mangkunegara 2010 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dalam penelitian ini adalah proses recruitment, seleksi, dan penempatan (Yulismi, 2016).

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan pada finns beach club bali 2021

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target (%)
Januari	Rp 1.500.000.000	Rp 2.000.000.000	133,34
Pebruari	Rp 1.500.000.000	Rp 2.500.000.000	166,67
Maret	Rp 1.500.000.000	Rp 400.000.000	26,67
April	-	-	-
Mei	-	-	-
Juni	-	-	-
Juli	-	-	-
Agustus	-	-	-
September	-	-	-
Oktober	-	-	-
November	-	-	-
Desember	Rp 100.000.000	Rp 65.000.000	65
Total	Rp 4.600.000.000	Rp 4.965.000.000	107,9
Rata-rata	383.333.333	413.750.000	107,9

Sumber: Finns Beach Club Bali.

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan selama tahun 2021 tidak terealisasi dengan baik, perusahaan hanya bisa mencapai target di bulan Januari dan Pebruari. Namun di bulan Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September dan Desember perusahaan belum bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan oleh terjadinya pandemic Covid-19 di Indonesia.

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manager perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Menurut Manullang (2015, p.102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Tabel 1.2 Masa Kerja Pada Finns Club Bali Tahun 2021

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	15	42,8
2	5– 10 Tahun	15	42,8
3	>10 Tahun	5	14.2
	Jumlah	35	100

Sumber: Finns Beach Club Bali.

Berdasarkan data Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pengalaman kerja menjadi acuan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja.

Menurut Thoah. M (2016) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manager

juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Sementara itu Robbins (2015), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2015) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Selain itu, menurut Gibson. J.L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani (2015) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

**Tabel 1.3 Karakteristik Individu Pada Finns Beach Club Bali
Tahun 2021**

NO	URAIAN	KETERANGAN
1	Usia	Usia rata-rata di atas 35 Tahun sebanyak 13 Orang Usia rata-rata di bawah 35 Tahun sebanyak 22 Orang
2	Jenis Kelamin	Laki-laki sebanyak 14 Orang Perempuan sebanyak 21 Orang
3	Tingkat Pendidikan	Tingkat Pendidikan SMA dan SMK sebanyak 22 Orang Tingkat Pendidikan S1 sebanyak 13 Orang
4	Status Pernikahan	Sudah menikah 16 Orang
5	Masa Kerja	Masa kerja rata-rata di atas 5 Tahun sebanyak 20 Orang, masa kerja rata-rata di bawah 5 Tahun sebanyak 15 Orang

Sumber: Finns Beach Club Bali

Tabel 1.3 di atas menunjukkan data karakteristik individu pada Finns Beach Club Bali 2021. Dari data di atas menunjukkan bahwa pendidikan mayoritas didominasi oleh SMA dan SMK yaitu sebanyak 22 orang. Tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu perusahaan perlu memberikan tugas sesuai dengan pengalaman dan tingkat pendidikan karyawan.

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi merupakan upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sementara itu motif adalah daya gerak seseorang untuk berbuat. Sebab perilaku

seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2017:235) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Rivan dan Sagala (2015), beberapa teori – terori motivasi yang dikenal dengan Hirarki teori kebutuhan (Hierarchical od Needs Theory). Teori motivasi yang sangat dikenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abrahan Maslow, menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisikologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan rendah.
- 2) Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- 5) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide, kebutuhan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

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

**Tabel 1.4 Jenis-jenis Penghargaan yang Diberikan Finns
Beach Club Bali Tahun 2021**

No	Jenis Penghargaan	Uraian
1	Pemenuhan atas kebutuhan fisik seperti dengan pemberian bonus	Pemberian reward kepada karyawan yang loyal dengan memberikan menginap gratis di finns beach club bali.
2	Pemenuhan kebutuhan rasa aman dengan adanya jaminan sosial ketenagakerjaan	Karyawan diberikan jaminan sosial ketenagakerjaan dengan memberikan jaminan berupa BPJS.
3	Pemenuhan kebutuhan sosial	Yaitu dengan menerima karyawan dengan baik pada perusahaan.
4	Kebutuhan akan penghargaan	Yaitu dengan memberikan promosi jabatan secara adil kepada seluruh karyawan yang dipandang mempunyai kemampuan untuk dipromosikan.
5	Kebutuhan perwujudan diri	Karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki.

Sumber: Finns Beach Club Bali.

Tabel 1.4 menunjukkan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan, seperti pemberian bonus, memberikan waktu istirahat setelah karyawan berhasil penyelesaian pekerjaan dengan jam kerja yang tinggi, memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang memang mampu dan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan 10 orang karyawan, bahwa setelah masa pandemic banyak karyawan yang dirumahkan sementara.

Perusahaan yang menjadi objek dari penelitian adalah Finns Beach Club Bali. Finns beach club Bali adalah Seperti Beach Club Kuta lainnya, Finns Beach Club juga menawarkan daya tarik yang membuat para pengunjung betah berlama lama seperti paviliun bambu yang terbuka serta menyediakan menu internasional, bar di kolam renang untuk melihat matahari terbenam yang sangat eksotis. Fasilitas yang disediakan oleh Finns Beach Club antara lain ada 6 bar, kolam renang, Swim Up Bar, Live Music, Restaurant, Handuk, Ruang Ganti, Wifi, ATM, Payung dan Retail Shop. Yang menariknya lagi bagi anda yang suka dengan aktifitas bermain selancar, Finns Beach Club menyediakan fasilitas tempat bermain night surfing di Bali.

Lokasi Finns Beach Club berada di jalan Pantai Berawa, Desa Tibubeneng, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Finns Beach Club lokasinya berada dekat kawasan yang cukup terkenal di Bali yaitu tempat wisata tibubeneng yang menjadikan beach club ini ramai di kunjungi. Jumlah pegawai di Finns telah meningkat sejak tahun 2009, mencapai sekitar 1.000 karyawan, dimana 56 di antaranya telah bekerja bersama perusahaan kami selama lebih dari lima tahun.

Karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk melayani konsumen secara baik. Persaingan dalam bisnis semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan Kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas untuk meningkatkan Kinerja karyawan melalui Penilaian Kinerja, Reward dan

Punishment maka penulis menganggap perlu diadakan penelitian tentang **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan finns beach club bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan dari latar belakang tersebut adalah

- 1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Finns Beach Club Bali.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan di Finns Beach Club Bali.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Finns Beach Club Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dengan baik, antara lain sebagai berikut :

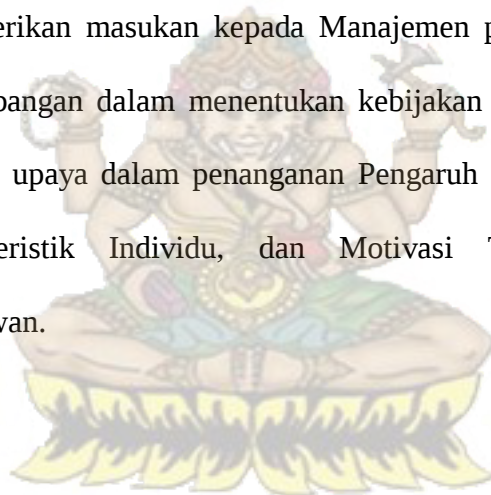
1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran

dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Pengalaman Kerja , Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Memberikan masukan kepada Manajemen perusahaan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya dalam penanganan Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal- Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory 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 seseorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins,2015).

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 / 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 , mempunya

tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah 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.

Kinerja menurut Siswanto (2015:11) berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan.
- b. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
- c. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.
- d. Menghargai setiap kontribusi.
- e. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manager dengan karyawan.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor – Faktor Kinerja

Kasmir (2017:189) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain:

- a. **Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

- b. **Pengetahuan**

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- c. **Rancangan Kerja**

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma – norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

k. Loyalitas

Menggunakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk melaksanakan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

4) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (functional utility), keabsahan (validity), empiris (empirical base), sensitivitas (sensitivity), pengembangan sistematis (systematic development), dan kelayakan hukum (legal appropriateness).

Kegunaan fungsional bersifat krusial, karena hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk melakukan seleksi, kompensasi, dan pengembangan pegawai, maka hasil penilaian kinerja harus valid, adil, dan berguna sehingga dapat diterima oleh pengambil keputusan.

Valid atau mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur dari penilaian kinerja tersebut. Bersifat empiris, bukan berdasarkan perasaan semata. Sensitivitas kriteria. Kriteria itu menunjukkan hasil yang relevan saja, yaitu kinerja, bukan hal-hal lainnya yang tidak

berhubungan dengan kinerja. Sistematika kriteria. Hal ini tergantung dari kebutuhan organisasi dan lingkungan organisasi. Kriteria yang sistematis tidak selalu baik. Organisasi yang berada pada lingkungan yang cepat berubah mungkin justru lebih baik menggunakan kriteria yang kurang sistematis untuk cepat menyesuaikan diri dan begitu juga sebaliknya. Kelayakan hukum yaitu kriteria itu harus sesuai dengan hukum yang berlaku.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Banyak terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut performance indicator, ada yang mendefinisikan bahwa:

- a. indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan
 - b. sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan 51 derajat keberhasilan suatu organisasi dalam encapai tujuannya
 - c. sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
 - d. suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.
- Sebenarnya indikaor merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu.

2.1.3 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Mangkuprawira (2016:223), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari harus untuk keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

2) Manfaat Pengalaman Kerja

Manfaat Dari Memiliki Pengalaman Kerja

Seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Mengembangkan Keterampilan secara Maksimal
- b. Menunjukkan Proses ketika Mempelajari Kemampuan Baru
- c. Kesempatan untuk Mempelajari Karakter Orang Lain
- d. Menjalin Banyak Relasi
- e. Bekal Penting untuk Keputusan Karier di Masa Depan

3) Faktor yang Mendorong Pengalaman Kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan (T Hani Handoko, 2015)

4) Penilaian Pengalaman Kerja

Jika seseorang diberikan peluang guna ikut serta dalam suatu program pelatihan orang tersebut tentu akan mampu melakukan pengembangan karirnya. Dalam arti sempit, program pelatihan akan mampu memberikan pengetahuan serta keterampilan yang akan berguna bagi orang yang mengikutinya guna menyelesaikan pekerjaannya (Saputra, 2017). Dalam hal ini pelatihan yang diberikan perusahaan sangat mempengaruhi pengembangan karir karyawan jadi setelah diberikan pelatihan karyawan tersebut seharusnya diberikan tambahan baik tanggung jawab, wewenang maupun tugas sehingga nilai karyawan tersebut juga bertambah.

5) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Aristarini (2015:2) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

- a. Lama waktu / masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek- aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut James (2014: 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak

dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Terkait mengenai kepuasan kerja menurut Okpara (2016:26) kepuasan kerja yang didapatkan setiap karyawan tidak sama karena kriteria mereka terhadap kepuasan kerja berbeda-beda. Hal ini berhubungan dengan masing-masing individu karyawan yang meliputi hal umur, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja.

Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2015:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

2) Manfaat Karakteristik Individu

- a. Lebih giat, bersemangat, dan tekun dalam usaha yang dilakukannya untuk menguasai tantangan (Bandura, 1986)
- b. Memiliki kecenderungan memilih tugas yang lebih sukar dan mengandung tantangan (Pervin & John, 1997).
- c. Memiliki suasana hati lebih baik yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kecemasan atau depresi ketika mengerjakan tugas (Pervin & John 1997).

- d. Dapat menentukan usaha dan ketekunan, terutama dalam menghadapi hambatan dan pengalaman yang kurang menyenangkan (Compeau & Higgins, 1995)
- e. Tidak merasa ragu dan takut bila dihadapkan pada tantangan baru yang sulit dalam pekerjaannya
- f. Lebih berkomitmen pada pekerjaan
- g. Lebih cepat pulih (bangkit) dari kegagalan dan kekecewaan
- h. Tidak mudah menyerah dan putus asa dalam menghadapi suatu masalah

3) Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

A. Pengaruh faktor keturunan dan lingkungan

a. Karakteristik bawaan (heredity)

Karakteristik bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut biologis maupun faktor sosial psikologis. Menurut hukum Mendell, karakteristik bawaan berlangsung sepanjang hidup, diturunkan dari satu generasi ke generasi lain.

b. Karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan.

B. Pengaruh faktor kognitif, afektif, psikomotor dan campuran

a. Pengaruh faktor kognitif

Aspek kognitif (penalaran) secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut:

- (a) Mengetahui, yaitu mengenali kembali hal-hal yang umum dan khas, metode dan proses, pola, struktur dan perangkat.
 - (b) Mengerti yaitu memahami.
 - (c) Mengaplikasikan, yaitu kemampuan menggunakan abstraksi di dalam situasi konkret.
 - (d) Menganalisis, yaitu menjabarkan hal-hal umum ke hal khusus sehingga jelas gagasan yang ada di dalamnya, dan mengetahui hubungan antara gagasan tersebut.
 - (e) Mensistesisikan, yaitu kemampuan untuk menyatukan unsur-unsur sehingga membentuk suatu keseluruhan yang utuh.
 - (f) Mengevaluasi, yaitu kemampuan untuk menetapkan nilai dari suatu bahan dan metode komunikasi untuk tujuan tertentu.
- b. Pengaruh faktor afektif
- (a) Menerima atau memperhatikan ialah kepekaan terhadap kehadiran gejala dan rangsangan tertentu.
 - (b) Merespon ialah mereaksi rangsangan atau gejala tertentu.
 - (c) Menghargai, berikut pengertian bahwa gejala atau tingkah laku mempunyai harga atau nilai.
 - (d) Mengorganisasikan nilai ialah mengatur nilai-nilai atau system nilai dan menetapkan berlakunya nilai yang dominan.

- (e) Mewatak yaitu kondisi dimana nilai-nilai dari system yang telah diyakini benar-benar merasuk di dalam pribadi seseorang.

c. Pengaruh faktor psikomotor

- (a) Mengindera, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh alat-alat indera.
- (b) Menyiagakan diri adalah mengatur kesiapan diri sebelum melakukan sesuatu agar tujuannya tercapai
- (c) Bertindak secara terpimpin adalah melakukan suatu tindakan dengan mengikuti prosedur tertentu.
- (d) Bertindak secara mekanik adalah bertindak mengikuti prosedur yang baku.
- (e) Bertindak secara kompleks adalah bertindak secara teknologi yang didukung oleh kompetensi

Dari uraian tentang pengaruh faktor kognitif, afektif dan psikomotor dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap perbedaan individu baik secara terpisah maupun campuran.

4) Penilaian Karakteristik Individu

Terdapat 4 (empat) indikator untuk menilai self efficacy yaitu:

a. Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap self efficacy individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan

kesuksesan menyebabkan self efficacy individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya self efficacy, khususnya jika kegagalan terjadi ketika self efficacy individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan self efficacy individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (a) Tugas yang menantang
- (b) Pelatihan
- (c) Kepemimpinan yang mendukung

b. Pengalaman individu lain (Vicarious Experience)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber self efficacy-nya. Self efficacy juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan self efficacy individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan

mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan self efficacy individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

(a) Kesuksesan rekan kerja

(b) Kesuksesan perusahaan

c. Persuasi verbal (Verbal Persuasion)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, nasehat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

(a) Hubungan atasan dengan pegawai

(b) Peran pemimpin

d. Keadaan fisiologis (Emotional Cues)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan

fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

(a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.

(b) Keinginan sukses mencapai tujuan.

5) Indikator Karakteristik Individu

Perbedaan karakteristik individu yang tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya menurut Ratih Hurriyati (2015:81) yang termasuk karakter individu yaitu :

a. Usia

Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional. Kepuasan cenderung terus-menerus meningkat pada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya.

b. Jenis kelamin

Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak

mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktiitas pekerjaannya, melainkan mempengaruhi tingkat turnover dan tingkat absensi karyawan.

c. Status kawin

Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggungjawab seseorang. Hal ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

d. Masa kerja

Senioritas atau masa kerja berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

2.1.5 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu movere yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi adalah suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi merupakan upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sementara itu motif adalah daya gerak seseorang untuk berbuat. Sebab perilaku seseorang cenderung berorientasi pada

tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2017:235) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Rivan dan Sagala (2013), beberapa teori – terori motivasi yang dikenal dengan Hirarki teori kebutuhan (Hierarchical od Needs Theory). Teori motivasi yang sangat dikenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abrahan Maslow, menurut Maslow behwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisikologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan rendah.
- b. Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orgn lain.
- e. Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggemukakan ide – ide, kebutuhan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah kekuatan sumber daya atau individu yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku

manusia untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Manfaat Motivasi

Manfaat Motivasi Kerja Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau, oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi dalam Arep dan Tanjung (2017:16).

3) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Siagian dalam buku novita (2015).

faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

- a. Karakteristik Biografi yang meliputi :
 - (a) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
 - (b) Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - (c) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
 - (d) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

- (e) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

4) Penilaian Motivasi

Motivasi dalam diri seseorang bisa diketahui dan diukur. Pengukuran motivasi bisa dilakukan dengan sejumlah cara berikut ini:

a. Observasi

Untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang bisa dilakukan dengan observasi. Sejauh mana misalnya seseorang tampak sigap, cepat, serius, aktif ketika bekerja. Mereka yang memiliki motivasi tinggi tampak serius dan cepat dalam bekerja.

b. Wawancara

Cara berikutnya untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang adalah dengan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian yang mereka dapatkan dalam bekerja atau prestasi-prestasi yang pernah diraih. Mereka yang bekerja memenuhi target atau memiliki prestasi yang baik berarti motivasinya tinggi. Teknik

wawancara ini umum digunakan saat wawancara seleksi kerja.

c. Psikotes

Psikotes bisa juga digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang. Umumnya yang digunakan adalah tes kepribadian. Dengan tes kepribadian, seseorang akan dilihat need dalam dirinya dan seberapa kuat need tersebut. Alat tes yang digunakan antara lain; Grafis, wartegg, TAT, CAT, papikostik dst. Alat tes tersebut umumnya tidak hanya mengungkap satu aspek (motivasi) saja tetapi banyak aspek psikologi yang lain.

5) Indikator Motivasi

Menurut Robbins (2017:235) memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi sebagai berikut: Kebutuhan akan prestasi (need for achievement), alifiasi (need for affiliation), kekuasaan (need for power).

- a. Need for achievement (kebutuhan akan prestasi) adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realitis tetapi menantang dan kemajuan dalam pekerjaan.
- b. Need for power (kebutuhan akan kekuasaan) adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat

untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide – ide untuk menang.

- c. Need for affiliation (kebutuhan akan kelompok pertemanan atau bersahabat) adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya :

- 1) Husain, B, A. (2018)

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia TBK kantor cabang bumi serpong damai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

- 2) Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky.O.H. Datulong, (2017)

Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari dengan arah koefisien positif, dengan demikian

diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel penempatan kerja, jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

3) Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, Daud Kondorura , (2018)

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Hasil penelitian H_0 ditolak dan H_a hal ini berarti Pengalaman kerja mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

4) Sri Muryani, Patricia Dhiana Paramita, Azis Fathoni (2016)

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja Dan Spesialisasi Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja Dengan

Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Dinas Pasar Kota Semarang). Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Dinas Pasar Kota Semarang). Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemanfaatan teknologi informasi bagi pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang dapat diterima, karena variable pengalaman kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar $2.326 >$ nilai t tabel 1.66462 dengan tingkat signifikan. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel pengawasan kerja dan spesialisasi kerja, jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian dan teknik analisis data.

5) Made Krisna Kusuma Ningrum, Ketut Budiarta (2017)

Pengaruh Pengalaman Auditor, Kompetensi dan Due Profesional Care pada kualitas audit. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengalaman auditor, kompetensi dan due professional care pada kualitas audit dengan etika auditor sebagai pemoderasi. Penyebaran kuesioner dilakukan hanya pada tujuh kantor akuntan publik di Provinsi Bali yang masih aktif karena KAP Sri Marmo Djogosarkoro tidak menerima pengisian kuesioner. Kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 40 kuesioner. Jumlah kuesioner yang dikembalikan oleh responden sebanyak 40

eksemplar dan keseluruhan kuesioner dapat digunakan. Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti pengalaman auditor, kompetensi dan due professional care berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

6) Fathur Rahman, Emy Rahmawati, Setio Utomo (2020)

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak, Hasil penelitian menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti Pengaruh karakteristik individu membuktikan bahwa secara simultan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel karakteristik pekerjaan, jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

7) Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyun A, Hj. Nurul Wahyuni (2018)

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh karakteristik individu menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu,

karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kinerja pegawai memiliki reabilitas instrumen. Pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan karakteristik organisasi (X3) sebagai variabel bebas (independent) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependent) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a artinya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel karakteristik perusahaan, jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

8) Nabila Mistar (2020)

Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Dinas Dikpora Kabupaten Bima. Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a artinya karakteristik individu dan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi

linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel karakteristik pekerjaan, jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

9) Retno Wulansari, (2020)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,517 + 0,565X$, nilai korelasi sebesar 0,783 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(12,193 > 1,986)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a artinya hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

10) Kiki Cahaya Setiawan (2015)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan “terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah

0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung ($11,257$) > ttabel ($1,970$). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

11) Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik pada tabel 8 yaitu sebesar 2.374 yang telah memenuhi syarat nilai t-statistik > 1.96, H_0 ditolak dan H_a artinya hipotesis pertama yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya” dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur pada tabel 10 yaitu sebesar 0.273.

Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

12) Muhammad Najib (2019)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berarti bahwa secara parsial Motivasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan baik, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

13) Salis Rabindra Ishaya (2019)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Grita Artha Kreamindo Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a artinya Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan kebenarannya. Kuatnya hubungan antara motivasi dan kinerja sebesar 0,70. Sedangkan besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 49,1%. Sisanya

sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah jumlah sampel, objek dan lokasi penelitian.

14) Syaipul Amri (2021)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel Intervening. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis) dan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 37 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian. Hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya karakteristik individu dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel karakteristik individu, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah jumlah sampel, objek, lokasi penelitian dan teknik analisis.

15) Tarisma Putri Anggraeni dan Rayhan Gunaningrat (2021)

Tujuan dari penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik individu dan motivasi kerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja. Terhadap Kinerja Karyawan dan instansi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Elpha Java Utama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan Kualitatif dengan tehnik pengambilan sampel proporsional random sampling. Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian adalah menggunakan variabel karakteristik individu, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah jumlah sampel, objek, lokasi penelitian.