

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara filosofi Produktivitas Kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. (Nurhasanah : 2019), Menurut Susetyorini, (2017) menyatakan bahwa produktivitas karyawan adalah perbandingan antara total pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Menurut Nangoy, (2019) mendefinisikan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap – sikap mental yang produktif menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan. Jadi berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki perusahaan yang

produktif menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan.

Penelitian mengambil objek pada Mercure Resort Sanur Bali sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa akomodasi dengan alamat : di daerah objek wisata Mertasari Sanur Denpasar selatan Kota Denpasar. Berdasarkan observasi awal Mercure Resort Sanur Bali memiliki jumlah kamar untuk superior sejumlah 12 kamar dan kamar standard sejumlah 40 kamar dan karyawan berjumlah 37 orang. Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa karyawan kurang mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas sehari-hari, karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Selanjutnya produktivitas kerjanya belum maksimal, dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti diperoleh informasi bahwa karyawan pada Mercure Resort Sanur Bali kurangnya usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil kerja karyawan yang dicapai pada Mercure Resort Sanur Bali berupa jumlah penjualan kamar selama periode tahun 2017 sampai dengan 2021 seperti pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1. 1
Pencapaian hasil kerja karyawan pada Mercure Resort Sanur Bali
Tahun 2017 – 2021

No	Tahun	Jenis Room Kamar	Target	Realisasi	%
1	2017	Superior Room	144 Room	84 Room	58,33
		Standard Room	37 Room	20 Room	54,05
2	2018	Superior Room	144 Room	24 Room	16,66
		Standard Room	37 Room	20 Room	54,05
3	2019	Superior Room	144 Room	120 Room	83,33
		Standard Room	37 Room	25 Room	67,56
4	2020	Superior Room	60 Room	5 Room	8,3
		Standard Room	120 Room	7 Room	5,8
5	2021	Superior Room	50 Room	4 Room	8,0
		Standard Room	50 Room	3 Room	6,0

Sumber : Mercure Resort Sanur Bali (2021)

Pada table 1.1 menunjukan bahwa produktivitas kerja karyawan belum maksimal yaitu berupa hasil kerja yang dicapai. Hasil kerja karyawan berupa penjualan kamar belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, khususnya pada tahun 2017 sampai dengan 2019. Capaian tertinggi penjualan untuk klasifikasi room yang superior yaitu pada tahun

2019 mencapai 83.33% dan untuk standard room sejumlah 67,56%. Selama periode tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 adalah situasi pandemic covid 19 yang melanda dunia sehingga seluruh perusahaan khususnya yang bergerak dalam bidang jasa pariwisata mengalami kemerosotan yang sangat drastis sehingga banyak perusahaan jasa pariwisata tidak beroperasi dan merumahkan karyawannya tetapi pada Mercure Resort Sanur Bali masih bisa menjual kamarnya dengan memberikan discount yang cukup besar hal ini dengan tujuan supaya ada pemasukan pendapatan untuk biaya perawatan.

Menurut Salju (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah keterampilan kerja. Menurut Nurhasah,(2019) Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa di kuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Menurut Salju , (2018) keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Menurut Astuti, (2020), keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian mengenai pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Astuti (2020), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika karyawan memiliki keterampilan kerja yang baik maka Produktivitas Karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ulum, dkk (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif atau paling dominan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat keterampilan karyawan maka hal ini akan memiliki pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pitriyani (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian jurnal internasional menurut Nurhani, dkk (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa keterampilan kerja (*work skills*) memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan (*work productivity*). Artinya peningkatan keterampilan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2016) yang menemukan bahwa keterampilan kerja lebih kecil dari nilai t-tabel nya, ini berarti keterampilan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini pula menunjukkan bahwa keterampilan kerja bukan merupakan syarat untuk bekerja di perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan keterampilan kerja yang terjadi pada perusahaan Mercure Resort Sanur Bali yaitu berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 10 orang karyawan pada 5 Departemen yaitu : Staf Operasional manajer, *Park service*, *Sales event* , *Guest Relation* dan *Maintenance* yaitu masing-masing 2 orang bahwa kurangnya *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Dasar) yaitu Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan. Akibatnya sering terjadinya komplain dari konsumen dalam melakukan transaksi dalam pelayanan hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman untuk berbahasa asing dan sikap acuh tak acuh terhadap konsumen. Sehingga hal ini akan berdampak terhadap penurunan jumlah pengunjung.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan, (2018) motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik dan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Menurut Kadarisma, (2020) motivasi kerja merupakan penggerak dan pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai terhadap tugas serta baik sesuai dengan tugas yang telah diberikannya dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Sunyoto, (2019) motivasi merupakan tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul

dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal) lingkungan. Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam berperilaku untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Penelitian mengenai hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Frianto (2020), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan lebih meningkat. Penelitian Efendi, dkk (2020) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya meningkatkan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja (*work motivation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (*employee performance*). Artinya jika ada peningkatan motivasi kerja maka produktivitas kerja akan meningkat. Menurut Salju (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur'aeni (2020) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila

perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan maka akan diikuti dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja yang terjadi pada Mercure Resort Sanur Bali yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan pada 5 Departemen yaitu : Staf Operasional manajer, *Park service*, *Sales event* , *Guest Relation* dan *Maintenance* yaitu masing-masing 2 orang pada Mercure Resort Sanur Bali. Terdapat adanya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pada perusahaan ini karyawan rasa memiliki masih kurang yaitu Tingkat kegigihan (*Level of Persistence*) seperti misalnya ada beberapa fasilitas perusahaan yang bermasalah lampu taman yang mati, mesin listrik mengalami gangguan, pepohonan liar yang tumbuh di sembarangan tempat, dan lain sebagainya yang mana semua fasilitas tersebut ada kaitannya dengan pelayanan, karyawan acuh tak acuh tidak mencoba untuk memperbaiki dan tidak memberitahukan pada atasan langsung mereka tentang permasalahan tersebut. Apabila karyawan memiliki kegigihan yang tinggi dalam bekerja maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Seperti misalnya kegigihan karyawan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ide – ide kreatif yang dimiliki untuk mempromosikan harga tiket yang akan dijual di website resmi kepada calon pengunjung taman (*guest*) sehingga dengan demikian hal ini akan menarik minat pengunjung untuk datang bermain ke taman wahana air tersebut. Hal ini akan berdampak pada peningkatan omset penjualan perusahaan apabila banyak pengunjung (*guest*) yang tertarik terhadap

promo – promo yang diberikan. Jika manajer atau pemimpin perusahaan menginginkan agar karyawannya mempertahankan semangat dan kegigihannya dalam bekerja, maka manajer atau pemimpin harus memahami dan memenuhi tiga hal yaitu keadilan, prestasi dan persahabatan. Maka karyawan akan merasa puas sehingga menjadi termotivasi dan bersemangat dalam bekerja.

Faktor yang lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Menurut Akbar (2018), pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan tingkah laku dan sikap karyawan sebagaimana diungkapkan oleh ahli psikologis, bahwa perkembangan adalah bertambahnya potensi untuk bertindak laku. Mereka juga mengatakan bahwa, suatu perkembangan dapat dilukiskan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi . Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Menurut Hartanto, (2019) pengalaman kerja adalah sebagai ukuran suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Masnah (2017) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta

keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Akbar R (2018) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika ada pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Salju (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam jurnal internasional penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika ada pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, dkk (2020) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika ada pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan, di samping banyaknya penelitian yang menyatakan bahwa

pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan Wirayani, dkk. (2018) menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial.

Fenomena yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang terjadi pada Mercure Resort Sanur Bali yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan pada 5 Departemen yaitu : Staf Operasional manajer, *Guest service*, *Sales event* , *Guest Relation* dan *Maintenance* yaitu masing-masing 2 orang pada Mercure Resort Sanur Bali. Terdapat adanya permasalahan yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan. Dimana diperoleh informasi bahwa kurangnya Pengetahuan/penguasaan masalah. Hal ini disebabkan suatu masalah yang terjadi atau sedang dihadapi tidak diselesaikan dengan tuntas dan sering menunda pekerjaan apabila Semakin sering melakukan suatu pekerjaan, maka akan semakin mengetahui permasalahan yang muncul dalam pekerjaan. Belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan akan berdampak terhadap kurangnya pengetahuan atau penguasaan dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan yang digunakan dalam suatu bidang pekerjaan yang mana akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Seperti misalnya melakukan kegiatan program pelatihan (*training*) dan pengembangan tenaga kerja untuk karyawan baru (*junior*) dengan memberikan pelatihan terkait job desk dan cara mengatasi masalah yang biasa muncul dalam pekerjaan. Hal ini akan membantu menambah wawasan karyawan mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian dan dari fenomena yang berkaitan dengan keterampilan kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mercure Resort Sanur Bali ”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mercure Resort Sanur Bali ?
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mercure Resort Sanur Bali ?
- 3) Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mercure Resort Sanur Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini berdasarkan pada latar belakang masalah diatas adalah :

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mercure Resort Sanur Bali.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mercure Resort Sanur Bali.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mercure Resort Sanur Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis. Diantaranya :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Mercure Resort Sanur Bali. Serta diharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana pengembangann ilmu pengetahuan secara teoritis di masa perkuliahan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan tambahan wawasan dan pemahaman peneliti mengenai Pengaruh Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mercure Resort Sanur Bali.

b) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas penulisan karya tulis di tingkat perguruan tinggi serta diharapkan dapat digunakan sebagai pembanding antara kurikulum yang diberikan di universitas dengan praktik yang terjadi di perusahaan/instansi, dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian sejenis berikutnya yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja.

c) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu untuk membantu dalam pemberian masukan atau saran bagi pihak-pihak internal dan para

pegawai dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Mercure Resort Sanur Bali.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal setting Theory

Hubungan pengaruh kompensasi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dilandasi oleh teori *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan). *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) pada awalnya dikemukakan oleh Locke (1968) *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan produktivitas kerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seorang pemimpin ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu content (*values*) dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi terhadap hasil kerja mereka. Umumnya, para manajer, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja karyawannya (Kriyantono, 2019).

Menurut Kriyantono, (2019), *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) mengizinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada senjangan saat melakukan rencana

Kriyantono, (2019: 245) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal setting* ini adalah karyawan memiliki suatu motivasi kerja, dan keterampilan kerja sesuai dengan yang dibutuhkan suatu kepala instansi, organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki motivasi kerja, kemampuan kerja yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan produktivitas kerja (Kriyantono, 2019).

2.1.2 Keterampilan Kerja

1) Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Nurhasanah, (2019) Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Menurut (Wiranti dalam Nurhasanah, 2019) keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan

prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Menurut Astuti, (2020:24), keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Nurhasanah (2019), mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu :

- a) *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Dasar): Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- b) *Technical Skill* (Keterampilan Teknis): Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
- c) *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal): Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2018) motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan

berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik dan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Menurut Kadarisman, (2020) motivasi kerja merupakan penggerak dan pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai terhadap tugas serta baik sesuai dengan tugas yang telah diberikannya dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Sunyoto, (2019) motivasi merupakan tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal) lingkungan.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam berperilaku untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Febriyanto (2017) adalah:

- a) Kepemimpinan
- b) Komunikasi organisasi
- c) Kompensasi
- d) Kepuasan Kerja
- e) Komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Febriyanto, (2017), menyatakan indikator motivasi kerja meliputi:

a) Arah Perilaku (*Direction of Behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya.

b) Tingkat usaha (*Level of Effort*)

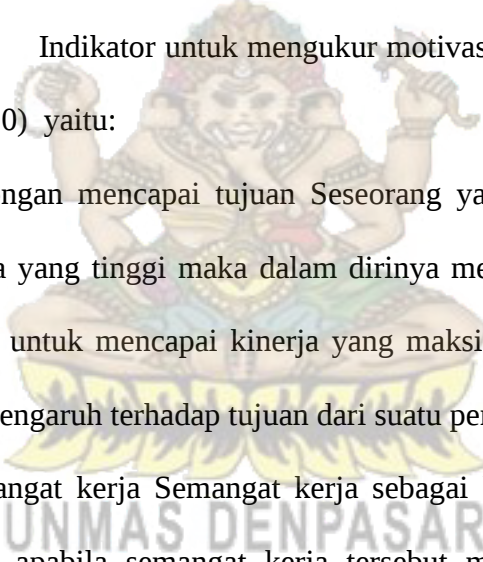
Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

c) Tingkat kegigihan (*Level of Persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik.

Contohnya, pemimpin menyatakan bahwa ide yang diberikan karyawan hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah karyawan tersebut akan diam saja atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinnya tentang permasalahan tersebut.

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) yaitu:

- 
- a) Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
 - b) Semangat kerja Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
 - c) Inisiatif kreatifitas Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

- d) Kreativitas Sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi - kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya
- e) Rasa Tanggung Jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.4 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Susetyorini (2017).

Menurut Sunyoto (2019), pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan tingkah laku dan sikap karyawan sebagaimana diungkapkan oleh ahli psikologis, bahwa perkembangan adalah bertambahnya potensi untuk bertindak laku. Mereka juga mengatakan bahwa, suatu perkembangan dapat dilukiskan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi . Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab

melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Menurut Hartanto, (2019) pengalaman kerja adalah sebagai ukuran suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Masnah (2017) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2) Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2018) terdapat beberapa faktor lain yang mungkin berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu adalah sebagai berikut :

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

- c) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek - aspek teknik pekerjaan.

3) Manfaat Pengalaman Kerja

Menurut Hartanto, (2019) seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a) Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b) Kewibawaan akan semakin meningkat
- c) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar
- d) Memperoleh penghasilan yang lebih.

4) Indikator Pengalaman Kerja

Dalam jurnal penelitian Hartanto, (2019). Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman seseorang atas pekerjaan yang diembannya. Indikator untuk mengukur pengalaman kerja adalah :

- a) Lama waktu/masa kerja.

Semakin lama masa kerja pelaksanaan suatu pekerjaan, maka akan semakin baik hasil yang akan didapat.

- b) Wawasan Pekerjaan.

Semakin sering melakukan suatu pekerjaan, maka akan semakin banyak wawasan tentang pekerjaan tersebut.

c) Pengetahuan/penguasaan masalah.

Semakin sering melakukan suatu pekerjaan, maka akan semakin mengetahui permasalahan yang muncul dalam pekerjaan.

Menurut Hidayat., & Nurasyiah. (2017). Indikator untuk mengukur pengalaman kerja adalah yaitu :

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

2.1.5 Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2018), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Nurhasanah (2019), secara filosofi Produktivitas Kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari

ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Menurut Nangoy (2019) mendefinisikan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikap – sikap mental yang produktif menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan.

Jadi berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki perusahaan yang produktif menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional, dan berjiwa kejuangan.

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut Marjanuardi, dkk (2019) :

- a) Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

- b) Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).
- c) Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- d) Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2) Faktor – faktor Produktivitas Kerja

Menurut Salju (2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan

Manusia yang memiliki pendidikan lebih tinggi pada umumnya mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.

b) Disiplin

Disiplin kerja yaitu, sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan cepat terselesaikan.

c) Motivasi

Motivasi Yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

d) Keterampilan dan pengalaman

Apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu tujuan perusahaan dapat dicapai.

e) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

f) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas dapat meningkat.

3) Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Akbar (2018), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

a) Kemampuan

Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator. Menurut Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

a) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, termasuk dalam

melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

- b) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekarya. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- c) Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
- d) Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk dapat memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan untuk masukan dan rujukan dalam penelitian ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

- 1) Penelitian dari Wulandari (2016) yang berjudul Keterampilan Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Efektivitas Komunikasi sebagai Prediktor

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Philips Industries Batam. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 219 orang. Adapun metode yang digunakan yakni metode *convenience sampling*, yakni dimana peneliti bebas memilih responden yang ingin dijadikan sampel. Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang keterampilan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2016 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 2) Penelitian dari Ulum dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini adalah 225 karyawan dan sampel berjumlah 70 responden. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh keterampilan kerja berdampak positif dan paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan yakni sebesar 56,44%. Artinya semakin tinggi tingkat

keterampilan karyawan maka hal ini akan memiliki pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang keterampilan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 3) Penelitian dari Astuti (2020) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga semua anggota populasi yang berjumlah 50 orang karyawan dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika karyawan memiliki keterampilan kerja yang baik maka Produktivitas Karyawan akan meningkat.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu

variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang keterampilan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 4) Penelitian dari Nurhani dkk (2020) yang berjudul *The Effect of Occupational Safety, Work Skills, And Employability On Stress And Implications On The Productivity Of Employment Construction Service Workers*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 303 orang dengan menggunakan metode random sampling dalam penentuan sampel. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa keterampilan kerja (*work skills*) memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan (*work productivity*). Artinya peningkatan keterampilan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang keterampilan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada

penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 5) Penelitian dari Pitriyani (2020) yang berjudul Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. Dengan menyebut 40 kuesioner kepada 40 responden dengan menggunakan analisis data SPSS (*Statistical Product Software Solution*). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang keterampilan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 6) Penelitian dari Salju (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Populasi dalam penelitian ini

berjumlah 51 orang dan sampel berjumlah 25 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian langsung dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang Motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 7) Penelitian dari Efendi dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hok Tong Plaju Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 328 karyawan dan dipilih bagian *crom production* sebanyak 86 orang. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Artinya meningkatkan motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang Motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 8) Penelitian dari Frianto (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. Jumlah sampel sebanyak 136 karyawan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji R dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan lebih meningkat.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang Motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 9) Penelitian dari Ratnawati dkk (2020) yang berjudul *The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dan menggunakan teknik sensus dalam mengumpulkan datanya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (*work motivation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (*employee performance*).

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang Motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 10) Penelitian dari Nur'aeni (2020) yang berjudul *The Influence of Organization Culture and Work Motivation on Employee Productivity of Bank BJB Rancaekek Branch*. Sampel yang digunakan sebanyak 18 responden dengan menggunakan metode sensus yang dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan maka akan diikuti dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang Motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 11) Penelitian dari Wulandari (2017) yang berjudul *Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of BANK J Trust Bank Surabaya*. Populasi berjumlah 45 orang dan menggunakan teknik sensus dalam mengumpulkan datanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Artinya jika ada pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang pengalaman kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 12) Penelitian dari Akbar (2018) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Polewali. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 orang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika ada pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu

variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang pengalaman kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 13) Penelitian dari Salju (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dan sampel berjumlah 25 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian langsung dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang pengalaman kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun

penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 14) Penelitian dari Wirayani,dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. Populasi yang digunakan sebanyak 32 orang. Sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil dari penelitian ini yaitu pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang pengalaman kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

- 15) Penelitian dari Ratnawati (2020) yang berjudul *The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance*. Populasi yang digunakan sebanyak 52 orang. Sampel yang digunakan yaitu teknik

sampel jenuh yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Persamaan yang ditemukan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu sama-sama meneliti tentang pengalaman kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang produktivitas kerja, dan Teknik analisis yang dipergunakan. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu pada jumlah sampel yang dipergunakan dimana pada penelitian yang sekarang ini sampelnya berjumlah 37 orang demikian juga tahun penelitian dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018 Dan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2022 demikian juga tempat penelitiannya pun berbeda.

