

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Banyak macam cara yang bisa dilakukan perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya yaitu pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). sistem operasi perusahaan dan pencapaian perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan asset penting perusahaan dan memegang peranan yang tidak dapat dilepaskan pada satu perusahaan, sebab kemampuan pegawai mewujudkan inisiatif perusahaan.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan suatu badan usaha simpan pinjam yang dimiliki oleh setiap desa pekraman untuk memajukan usaha ekonomi masyarakat . LPD Desa adat Canggü merupakan tempat atau wadah dari sebagian besar aset dari masyarakat canggü, Eksistensinya selama ini telah terbukti dan sangat dirasakan manfaatnya oleh krama Desa Adat Canggü. Tujuan dari LPD desa adat canggü yaitu untuk mensejahterakan masyarakat yang ada di canggü dan meningkatkan usaha ekonomi masyarakat. Permasalahan yang terjadi

di LPD Desa Adat Cangu saat ini yaitu kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan untuk menyelesaikan sebuah tugas baru yang dibebankan kepadanya sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan, selain itu terdapat kurangnya perhatian atasan terhadap prestasi karyawan yang berhasil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan dan kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut membuat sedikitnya karyawan memiliki prestasi kerja (fenomena diatas diperoleh dari ketua LPD desa adat cangu pada bulan juni 2022 dengan metode wawancara). Dalam perusahaan ini setiap karyawan menjadi tidak memiliki motivasi yang lebih untuk meningkatkan produktivitas kerja masing – masing untuk kemajuan perusahaan ini dan jika produktivitas kerja karyawan menurun maka tujuan yang ingin dicapai perusahaan menjadi sulit untuk dicapai.

Untuk dapat memenangkan persaingan suatu perusahaan harus didukung oleh SDM yang mampu memiliki produktivitas yang tinggi. Tenaga kerja atau SDM adalah *asset* perusahaan atau sebagai yang menggerakkan mesin, menghasilkan barang, yang memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing, mempunyai tujuan dan maksud yang sama. Maka MSDM sangat berpengaruh dalam mengelola sumber dayanya sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan atau suatu organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2016:109) Produktivitas Kerja adalah kualitas yang menggunakan pekerjaan dan mengarah pada tujuan, tetapi produk ini adalah proposi perkembangan dengan waktu yang diperlukan untuk menawarkan produk kerja. Sedangkan Hasibuan (2013:94) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output dengan input, dimana

outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan dengan teknik pengerjaan yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input yang dikeluarkan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan. Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2011:104) dalam Wahyuningsih (2019) yaitu kemampuan, mutu, semangat kerja dan efisiensi, pengembangan diri.

Menurut Sutrisno (2017:99) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah ukuran yang bermula dari daya produksi atau kombinasi dari aktivitas dengan produksi, arti produktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik dan seberapa maksimal para pekerja memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam mencapai hasil yang diinginkan”. Ramadan, dkk (2017) mengatakan bahwa Produktivitas merupakan suatu operasional dimana SDM dapat menghasilkan suatu output dengan ukuran yang menguntungkan (efektif dan efisien). Produktivitas juga dapat diartikan cara mengukur hasil dari usaha yang dilakukan terdapat keseimbangan antara output dengan input. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ade, Christina (2022) mengatakan bahwa pengalaman kerja berakibat baik serta signifikan akan produktivitas.

Diperusahaan bukan hanya produktivitas saja yang harus ditingkatkan tetapi pengalaman kerja juga harus diperhatikan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu. Menurut Hasibuan (2018), pengalaman kerja yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki

akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai seseorang karyawan. Dengan pengalaman kerja karyawan akan meningkat apabila karyawan diberikan motivasi yang cukup untuk Diperusahaan bukan hanya Motivasi saja yang harus ditingkatkan dan diperhatikan tetapi pengalaman kerja juga harus diperhatikan.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu. Menurut Hasibuan (2019), pengalaman kerja yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai seseorang karyawan. Dengan pengalaman kerja karyawan akan meningkat apabila diberikan motivasi yang cukup untuk menambah gairah atau semangat kerja dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan. Handoko (2018) Mengatakan dalam sebuah kegiatan sangat diperlukannya sebuah pengalaman, Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Menurut penelitian terdahulu yang diteliti oleh Jeremia G (2022) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

sedangkan lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh rizki (2020) mengatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor dalam mengembangkan suatu organisasi. Menurut Wahyuni, dkk (2018) Prestasi Kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit dan defisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Prestasi sebagai kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan. Pada dasarnya prestasi kerja diberikan batasan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Individu Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Eka Karya Mandiri Ngunut Tulungagung” hasil dari penelitian bahwa prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja melalui ukuran secara kualitas, kuantitas, disiplin kerja, kerjasama dan inisiatif yang dicapai oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas yang berarti hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Sutrisno (2016:151) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan output dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pelaku pekerja ketika seseorang melakukan kegiatan pekerjaan. Hal yang sama dikatakan oleh Naingoran (2014:123) prestasi kerja adalah pekerjaan yang telah diselesaikan seorang pegawai negeri sipil dengan menyelesaikan tugasnya berdasarkan waktu yang telah ditargetkan dengan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan. Oleh karena itu, konsep

prestasi kerja di sini lebih ditekankan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Winy (2020) juga mengatakan bahwa prestasi kerjs berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi erat kaitannya dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang dituju (Zebua, 2022). Bagi pegawai, bila adanya motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi (Sarumaha, 2022). Sedangkan bagi organisasi, pemberian motivasi kerja merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. senada dengan Widodo (2014), motivasi adalah dorongan terhadap proses tingkah laku manusia menuju mimpi. Prinsip motivasi terdiri dari, khususnya prinsip kesenangan dan teori cara. salah satu teori kebanggaan yaitu ide hierarki (Maslow) terdiri dari kebutuhan fisiologis, keinginan perlindungan, kebutuhan sosial, keinginan harga diri dan aktualisasi diri. Padahal dalam teori sudah menyatakan Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh atasan untuk memberikan semangat terhadap karyawan agar terus bersemangat dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta cepat (Wibowo, 2014:323).

Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi juga merupakan pemberian daya untuk bergerak serta menciptakan gairah untuk meningkatkan kerja seseorang hingga menjadi lebih giat, dan ingin melakukan kerja sama untuk mencapai suatu

tujuan yang telah diinginkan bersama. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eva Yunita Sari dan Krisna Heryanda (2022) adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sedangkan lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Amirul,dkk (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun Data Profitabilitas pada LPD Desa Adat Cangu dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Profitabilitas Lpd Desa Adat Cangu

Tahun	Profitabilitas / Laba	Total Aset
2018	Rp. 7,186,857,255	Rp. 247,148,342,774
2019	Rp. 8,027,836,621	Rp. 291,908,477,587
2020	Rp. 7,004,490,157	Rp. 264,116,557,424

Sumber : LPD Desa Adat Cangu

Dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan pada tahun 2019 laba dan total aset dari LPD desa adat cangu mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, Namun pada tahun 2020 laba dan total aset dari LPD desa adat cangu mengalami sedikit penurunan. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Cangu**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1.2.1 Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Cangu?”

1.2.1 Apakah Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Cangu?”

1.2.3 Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Cangu?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Cangu”.

1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Cangu”.

1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Desa Adat Cangu”.

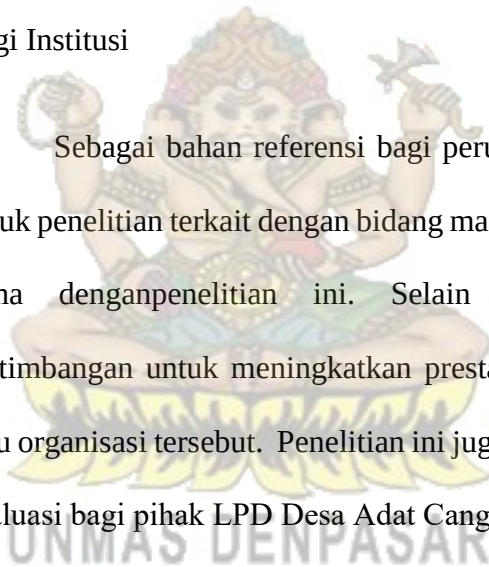
1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Bagi peneliti

Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori Sumber Daya Manusia (SDM) secara langsung dalam praktek lapangan. Selain itu untuk mengembangkan kemampuan penelitian dalam melakukan sebuah penelitian. Memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi focus penelitian.

1.4.2 Bagi Institusi

Sebagai bahan referensi bagi perusahaan atau organisasi untuk penelitian terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini. Selain itu, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak LPD Desa Adat Cangu”



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal - Setting Theory* yang dimana teori ini merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1978. *Goal - Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide akan masadepan ; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Birnberg 2016). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

Teori penetapan tujuan (*goal - setting theory*) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi. Penelitian penetapan tujuan menunjukkan bagaimana persepsi seseorang tentang keterampilan mereka, dan kegunaan dan kemudahan mencapai tujuan tertentu, memainkan peran penting dalam menjadi sukses dalam mencapai tujuan itu (Cham dkk, 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan

organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal - Setting Theory*, produktivitas kerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2016,.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2) Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan daripada tingkat pendidikan yang tinggi.

Adapun manfaat adanya pengalaman kerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
- b) Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3) Tujuan Pengalaman Kerja

Tujuan pengalaman kerja menurut Nitisemito (2016) (dalam Ahmad Nur Rofi 2012) menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- b) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha untuk perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang di bebaskan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai

pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

4) Indikator Pengalaman Kerja

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

Adapun Indikator yang digunakan adalah:

- a) Masa Kerja Ukuran tentang 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. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3 Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan

meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurut Bernardin, dkk (2016:150) "prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan - ketentuan yang ada di dalam pekerjaan". Dharma (2018:1) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dibandingkan dengan standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan.

2) Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:153) Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- a) Perbaikan Prestasi Kerja Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.
- b) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu

para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.

- c) Keputusan-keputusan Penempatan 15 Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- d) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.
- e) Perencanaan dan Pengembangan Karir Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:152) ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu :

- a) Hasil kerja Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.

- d) Kecakapan mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
- f) Disiplin waktu dan absensi 21 Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

4) Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:150) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Adapun Indikator yang digunakan adalah :

- a) Mutu hasil Kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
- b) Kuantitas Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang tersedia.
- c) Pelaksanaan tugas dan Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
- d) Tanggung jawab Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban atau kekuasaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motif merupakan dasar dari Kegiatan dan menggerakkan serta mengarahkan tingkah laku seseorang . Martoyo (2000) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengankata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2) Jenis – jenis Motivasi Kerja

Hasibuan (2015 : 150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

a) Motivasi Positif (*insentif positif*)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain – lain.

b) Motivasi Negatif (*insentif negatif*)

Dalam motivasi negative, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan memotivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu

pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

- 1) Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
- 2) Semi pendorong utama
- 3) Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a) Penempatan yang tepat
 - b) Latihan sistematis
 - c) Promosi objek
 - d) Pekerjaan terjamin
 - e) Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g) Pemberian informasi perusahaan
 - h) Fasilitas rekreasi
 - i) Penjagaan kesehatan
 - j) Perumahan dll.

3) Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Danang (2015) tujuan dari motivasi antara lain :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan kuantitas dan partisipasi karyawan.

4) Aspek – Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2015) menjelaskan tentang aspek – aspek motivasi kerja adalah :

- a) Adanya kedisiplinan dari pegawai yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada pegawai untuk melakukan aktivitas – aktivitas kerja yang sesuai dengan pola – pola tertentu. Keputusan – keputusan dan norma – norma yang telah ditetapkan dan disetujui. Bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi membuat hasil kerja dan kombinasi ide – ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c) Kepercayaan Diri Perasaan yaitu yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

5) Indikator motivasi kerja

Menuurut Sutrisno (2016:150) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Adapun Indikator yang digunakan adalah :

- a) Kebutuhan fisisk ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, diajukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan Kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Kebutuhan social, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerja yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5 Produktivitas Kerja

1) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa:

“Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber - sumber dalam memproduksi barang” (Sinungan, 2015).

Menurut Simamora (2016) Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Simamora (2016) yaitu : Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan sikap kooperatif.

2) Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Ravianto (2017:119), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : a) Pendidikan, b) Keterampilan, c) Disiplin, d) Sikap, e) Etika kerja, f) Motivasi, g) Gaji, h) Kesehatan, i) Teknologi, j) Manajemen, k) Kesempatan berprestasi

3) Manfaat Produktivitas Kerja

Kerja Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Indah Puji Hartatik (2014:215) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b) Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain.
- c) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
- d) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- e) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan.
- f) Proses staffing.
- g) Untuk mengetahui ketidakakuratan informal
- h) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

4) Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Adapun indikator yang digunakan adalah :

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

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

- b) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e) Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar penelitian dalam laporan ini, penting kiranya melihat hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Sebagai berikut :

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengalaman Kerja yang ada maupun yang diterapkan dan mengetahui Kinerja Pegawai PT Bank

Negara Indonesia Cab BSD. Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT Bank Negara Indonesia kantor Cabang Bumi Serpong Damai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian analisis deskriptif/kuantitatif, yang artinya penelitian ini hanya sebatas pengungkapan suatu permasalahan yang ada dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan masalah yang ada.

- b) Penelitian yang dilakukan oleh Noni Ardian (2019) yang berjudul “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, dan uji kesesuaian (test goodness of fit).
- c) Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Arya Lantara (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC), yang beralamat di Kawasan Nusa Dua, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung.

- d) Penelitian yang dilakukan oleh Jeremia GC Rumtutmey, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado” penelitian ini mengatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- e) Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Herdiansyah (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Upah terhadap Produktivitas Pekerja di UD. Ferley’s Kota Mojokerto” Penelitian ini mengatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- f) Penelitian yang dilakukan oleh Winy Andini (2016) yang berjudul “Implementasi Prestasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” penelitian ini mengatakan bahwa prestasi kerjs berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- g) Penelitian yang dilakukan oleh Eva Yunita Sari (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi” Penelitian ini mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

- h) Penelitian yang dilakukan oleh Komang Krisna Heryanda (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” penelitian ini mengatakan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
- i) Penelitian yang dilakukan oleh Amirul Fahmi (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang” penelitian ini mengatakan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan

