

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini semakin pesat seiring dengan meningkatnya gaya hidup yang modern. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya bisnis yang muncul, mulai dari bisnis kecil hingga bisnis besar yang mendunia, dari bisnis offline hingga bisnis online. Perkembangan bisnis ini yang dilihat sebagai prospek pasar yang cerah bagi para pengusaha, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Seperti halnya di Bali. Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata Indonesia yang telah mendapat perhatian khusus dari pemerintah pariwisata. Bali selalu ditawarkan dan menjadi acuan untuk daerah lain untuk mengembangkan pariwisatanya. Daya tarik Bali bagi wisatawan bukan hanya keindahan alam, melainkan juga keunikan ritual Hindu. Berdasarkan antusiasme wisatawan yang berkunjung ke Bali, diketahui bahwa pariwisata Bali tidak hanya menonjolkan keindahan dan segi keunikannya sebagai sarana promosi, tetapi juga terkait dengan kesiapan akomodasi pariwisata. Terdapat banyak sarana pendukung industri pariwisata Bali, contohnya yaitu seperti hotel, restoran, spa, jasa perjalanan wisata, diskotik, dan sebagainya. Namun salah satu dari seluruh sarana pendukung utama bisnis pariwisata di Bali yang bertumbuh secara signifikan setiap tahunnya adalah industri Restaurant. Restaurant merupakan fasilitas akomodasi yang menyajikan makanan dan minuman lengkap dengan berbagai fasilitas yang nyaman sehingga para tamu yang datang akan merasa betah saat menyantap hidangan dan bersifat komersial. Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM)

mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan dorongan atau motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Kinerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Peningkatan kinerja memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan. Bila karyawan tersebut memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tergolong baik, sebaliknya jika perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kinerja yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2012) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3)

dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja. Anwar Prabu Mangkunegara (2012) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (2009), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur.

Restaurant Tendan Korean BBQ berorientasi pada pemenuhan makanan dan minuman terhadap konsumen, maka pemasaran diarahkan untuk membentuk dan mendorong konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan. Adapun jumlah penjualan pada Restaurant Tendan Korean BBQ di Badung pada tahun 2015-2021 dapat dijelaskan pada Tabel 1.1.



Tabel 1.1
Jumlah Nilai Penjualan pada Restaurant Tendan Korean BBQ Di Badung
Dari Tahun 2015-2021

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase (%)
2015	1.500.000.000	1.843.023.777	123%
2016	1.500.000.000	1.003.063.366	67%
2017	1.500.000.000	2.140.739.727	143%
2018	2.000.000.000	1.892.275.084	95%
2019	2.000.000.000	1.127.350.000	56%
2020	1.500.000.000	1.001.675.500	67%
2021	1.500.000.000	1.012.869.458	68%
Jumlah	11.500.000.000	10.020.996.912	618%
Rata-rata	1.642.857.143	1.431.570.987	88%

Sumber: Tendan Korean BBQ, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai penjualan pada Restaurant Tendan Korean BBQ pada tahun 2015-2021 mengalami fluktuasi. Peningkatan tertinggi dicapai pada tahun 2017 sebesar 43% sedangkan penurunan tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 44%. Terjadinya fluktuasi mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ dikarenakan tidak tercapainya target penjualan.

Restaurant Tendan Korean BBQ sebagai tempat penelitian adalah tempat yang menyajikan makanan dan minuman yang berlokasi di Jalan Batubelig, No.88A, Kerobokan kelod, Kuta utara, Badung , Bali. Dalam pencapaian visi dan misi perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan di Restaurant Tendan Korean BBQ ini dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan

Tendan Korean BBQ mengalami penurunan. Berdasarkan kenyataan yang sering terjadi pada Restaurant Tendan Korean BBQ dijelaskan beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan adalah : (1) adanya beberapa karyawan yang kurang respect terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pada masing – masing bagian di Restaurant Tendan Korean BBQ, (2) terdapat beberapa karyawan yang bersikap kurang ramah terhadap konsumen di Restaurant Tendan korean BBQ, (3) adanya karyawan yang sering datang terlambat bekerja pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Raymond (2010) untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi kerja, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja tersebut karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Disinilah pentingnya peranan motivasi kerja untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi kerja akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja menjadi sangat penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi (Hasibuan, 2016:92), maka dengan demikian tugas pimpinan adalah memberikan motivasi kerja atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. (Hasibuan, 2016:92).

Motivasi kerja yang diberikan kepada para karyawan Restaurant Tendan Korean BBQ berupa pemenuhan kebutuhan fisik dengan memberikan gaji dan bonus. Disamping itu untuk memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan, perusahaan memberikan motivasi kerja dengan mengikut sertakan karyawan melalui program BPJS. Untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan, maka semua karyawan mendapatkan perlakuan yang sama dalam perusahaan, kebutuhan penghargaan dilakukan dengan memberikan kesempatan promosi dan perwujudan diri karyawan dilakukan dengan memberikan karyawan posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Namun permasalahan yang sering dikeluhkan karyawan adalah pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan, bonus diberikan secara merata kepada seluruh karyawan, sehingga

karyawan yang berprestasi merasa tidak puas atas pemberian bonus yang sama tersebut dan karyawan tidak mendapatkan kesempatan promosi secara adil.

Hasil temuan yang telah dilakukan oleh Yuliana (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjang oleh hasil temuan Octaviani,*et al.*(2019) dan Chrisnanda (2017). Berbeda dengan hasil temuan Ismawati, dkk (2017) dan Triastuti (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor Motivasi kerja, terdapat faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno,2012:158). Menurut Mustaqim (2014:50), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas – tugas suatu perkerjan dan telah melaksanakan dengan baik.

Hasil temuan yang telah dilakukan oleh Samosir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil temuan Haedar,*et al.* (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kenyataan di perusahaan, masalah-masalah yang ada mengenai pengalaman kerja seperti perusahaan banyak merekrut karyawan baru sehingga banyak karyawan yang belum berpengalaman dalam bekerja dan belum pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan sehingga prestasi kerja mereka belum maksimal. Banyak karyawan senior masih memberikan bimbingan kepada karyawan baru dalam bekerja sehingga dapat menurunkan target pekerjaan. Dalam perekrutan karyawan perusahaan banyak merekrut karyawan yang belum berpengalaman. Berikut data mengenai pengalaman kerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ, dimana jumlah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja 1 – 2 tahun sebanyak 9 orang, sedangkan yang mempunyai pengalaman kerja lebih dari 6 tahun ke atas adalah sebanyak 6 orang karyawan. Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja.

Pelatihan kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan kerja adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016:126). Pelatihan kerja akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja bagi tenaga kerja itu sendiri (Sunnyoto, 2013:137).

Hasil temuan yang dilakukan oleh Aprilia,*et al.*(2018) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjang oleh hasil temuan Anggereni (2017). Berbeda dengan hasil temuan Priyanto (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Restaurant Tendan Korean BBQ meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pelatihan kerja dan memperhatikan kedisiplinan dari setiap karyawannya. Pelatihan kerja adalah suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang) (Hamali, 2018:63). Berikut disajikan data pelatihan yang diberikan pada Restaurant Tendan Korean BBQ kepada karyawan yang ada di masing – masing bagian seperti pada bagian Service diberikan pelatihan berupa pengenalan peralatan restaurant, pengenalan menu, praktek dalam pembuatan minuman serta pengarahan terhadap SOP . Pada bagian Kitchen diberikan pelatihan berupa pengenalan bahan makanan dan peralatan kitchen, praktek dalam pembuatan hidangan, serta pengarahan terhadap SOP. Pada bagian kasir diberikan pelatihan berupa pengenalan sistem pembayaran serta diajarkan cara menerima uang dan menginput ke program. Berdasarkan fenomena di atas serta dilihat dari hasil penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ”**.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di tempat penelitian, maka dapat pula dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian, pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restaurant Tendan Korean BBQ di Badung?
2. Bagaimanakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restaurant Tendan Korean BBQ di Badung?
3. Bagaimanakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restaurant Tendan Koean BBQ di Badung?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Restaurant Tendan Koean BBQ di Badung.
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Restaurant Tendan Koean BBQ di Badung.
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Restaurant Tendan Koean BBQ di Badung.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

Dapat menjadi sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan merupakan bahan kajian bagi peneliti untuk mengaplikasikan serta menggunakan konsep yang diperoleh selama proses belajar. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan dan menambah pandangan ilmu pengetahuan terkait pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap meningkatnya kinerja karyawan Tendan Korean BBQ.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pikiran bagi pimpinan perusahaan Tendan Korean BBQ agar dapat mengambil kebijakan guna membenahi serta meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya dalam memajukan perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan pemikiran, alternatif solusi untuk memecahkan masalah di dalam organisasi atau perusahaan yang dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat ditimbulkan dari motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori secara umum dapat diartikan sebagai pernyataan yang disusun secara sistematis dan memiliki variabel yang kuat. Landasan teori memuat teori-teori dan hasil penelitian, dimana teori dan hasil penelitian ini digunakan sebagai kerangka teori penelitian untuk menyelesaikan penelitian. Landasan teori ini juga berfungsi untuk mengaitkan dengan pengetahuan yang baru dan juga mempermudah penelitian untuk menyusun sebuah hipotesis serta metodologi penelitian. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis.

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2017).

Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin

tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Capaian atau 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 kinerjanya. Individu harus mempunyai keeterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satunya yaitu kesuksesan perusahaan yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya. Suatu perusahaan dan keberhasilannya dalam

bersaing dengan perusahaan lain dapat meningkatkan nilai perusahaan itu sendiri.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Hasibuan (2016) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Hal ini berarti bagi peningkatan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Januarta, dkk, 2022:233).

Menurut *The Liang Gie* menyatakan bahwa perumusan *motivating* atau pendorong kegiatan sebagai berikut “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Adapun faktor-faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017) yang disebut faktor intrinsik meliputi :

- a) *Responsibility (Tanggungjawab)*, setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggungjawab yang lebih besar.
- b) *Achievement (Prestasi yang diraih)*, setiap orang meningkatkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas selanjutnya.
- c) *Recognition (Pengakuan orang lain)*, pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
- d) *The work it self (Pekerjaan itu sendiri)*, pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas ini cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karna keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.
- e) *The possibility of growth (Kemungkinan pengembangan)*, pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya

misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja, Rivai (2017)

- f) *Advancement* (Kemajuan), peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karna setiap pegawai meningkatkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

3. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Menurut Sutikno, (2014:133) bahwa motivasi terdiri dari dua jenis, yaitu:

- a) Motivasi Internal yaitu motivasi yang bersumber dari dalam diri individu, meliputi: keinginan untuk dapat bertahan hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk mendapatkan perhatian
- b) Motivasi eksternal yaitu motivasi yang bersumber dari luar diri individu, meliputi: kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan.

4. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut; (Sunyoto, 2013:192)

1. Teori Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 hierarki kebutuhan :

- a) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
- b) Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual.
- c) Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya
- d) Kebutuhan *prestise*, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori “ERG”

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale. *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth* dimana sebenarnya jika didalami ketiga kata tersebut memiliki maksud yang dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. *Existence* sama dengan hierarki kebutuhan pertama dan kedua pada teori motivasi Maslow, *Relatedness* sama dengan hierarki ketiga dan keempat pada teori motivasi kerja Abraham Maslow, dan *Growth* mengandung arti yang sama dengan kebutuhan dalam aktualisasi diri. Teori motivasi “ERG” lebih lanjut akan menghasilkan fakta bahwa :

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.

- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah terpenuhi.
- c) Semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

3. Teori Herzberg

Menurut teori ini motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik (*hygiene*). Faktor intrinsik berasal dari dalam diri masing-masing individual, dan faktor ekstrinsik berasal dari luar, seperti lingkungan dan organisasi yang dapat membentuk pribadi tersebut dalam proses pencapaian tujuannya.

4. Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang memiliki sifat untuk selalu menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya.

5. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom dalam bukunya yang berjudul “*Work and Motivation*”. Teori ini menyebutkan bahwa jika seseorang memiliki harapan untuk mendapatkan sesuatu dan mengetahui

ada jalan untuk mendapatkannya, maka motivasi untuk memenuhi harapan tersebut akan semakin tinggi.

6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seseorang bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya, dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.

7. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini sebenarnya adalah hasil dari penyempurnaan teori-teori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara positif maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan. Faktor eksternal tersebut antara lain; jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Sedangkan factor internal yang dimaksud antara lain; persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.

8. Teori Motivasi “Tiga Kebutuhan”

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh “*Need for Achievement*” (*nAch*), “*Need for Power*” (*nPo*), dan “*Need for*

Affiliation” (*nAff*). *Need for Achievement* berarti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi. Keberhasilan yang dimaksud juga dapat berlaku dalam berumah tangga.

Need for Power memiliki arti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, dan berusaha untuk menguasai orang lain. Orang dengan *nPo* yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain.

Need for Affiliation memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik.

5. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/ berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan

tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja. Indikator Motivasi kerja yang digunakan dalam variabel ini Menurut (Budi Utomo, 2021) :

a. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

2.1.3 Pengalaman Kerja

1. Pengertian pengalaman kerja

Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Manulang (2018) pengalaman kerja adalah sebagai

suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Mustaqim (2014:50) pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja.

Dalam berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan erta keterampilan yang dimilikinya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang menanti akan diberikan. Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan sebagai berikut:

a) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b) Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c) Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

d) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

3. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja 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 melaksanakannya 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. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) **Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan**

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

2.1.4. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016:126). Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. (Sunyoto, 2013:137)

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dikatakan pelatihan adalah proses kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki

penguasaan karyawan terhadap keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, peningkatan keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawan memangku jabatan di masa datang.

2. Tujuan Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:130-133) tujuan pelatihan pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :

a) Produktivitas kerja

Dengan pelatihan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill*, dan *managerial skill* karyawan semakin baik.

b) Efisiensi

Pelatihan bertujuan meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi hausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang maka biaya produksi relatif kecil.

c) Kerusakan

Pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d) Kecelakaan

Pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

e) Pelayanan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen.

f) Kepuasan

Dengan pelatihan, kepuasan kerja karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaan sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

g) Karier

Dengan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.

h) Konseptual

Dengan pelatihan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.

i) Kepemimpinan

Dengan pelatihan, kepemimpinan akan lebih baik, *human relation* lebih luwes, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

j) Balas jasa

Dengan pelatihan, balas jasa karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin baik.

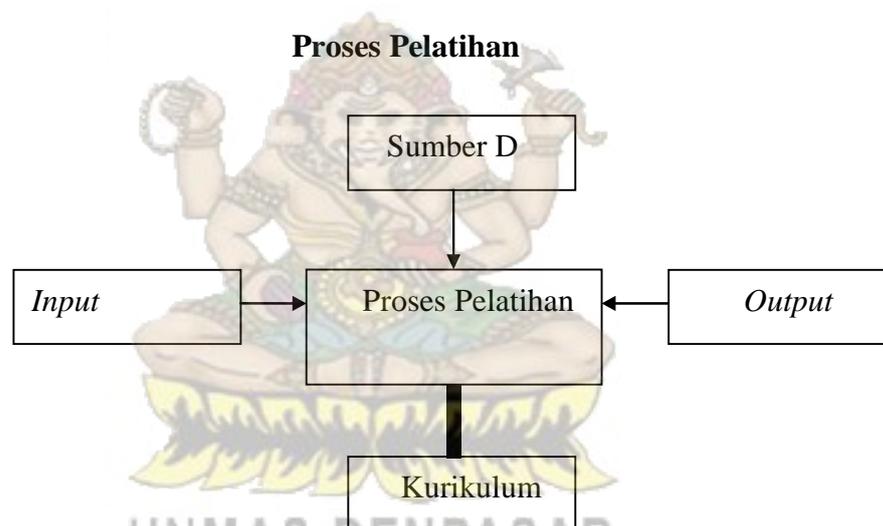
k) Konsumen

Pelatihan bagi karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

3. Proses pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan. Perubahan perilaku berbentuk peningkatan kemampuan sasaran pelatihan. Proses pelatihan terdiri dari input (sasaran pelatihan) dan output (perubahan perilaku), serta faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Secara skematis proses pelatihan dapat dilihat seperti Gambar 2.1

Gambar 2.1



Sumber : (Notoatmodjo, 2012: 29)

Dari gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa dalam teori faktor yang mempengaruhi proses pelatihan dibedakan menjadi dua, yaitu perangkat lunak dan perangkat keras. Perangkat lunak dalam proses pelatihan mencakup: kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar. Perangkat keras, mencakup: gedung, perpustakaan (bukubuku referensi), alat bantu, dan sebagainya (Notoatmodjo, 2012 : 28-29).

4. Manfaat pelatihan

Adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut (Kasmir, 2016:133-135)

a) Perencanaan karir

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang karirnya ke depan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karir, baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

b) Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat. hal ini biasanya tidak langsung karena berkaitan, tetapi melalui peningkatan kinerjanya, karena telah mampu mengerjakan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

c) Alat negosiasi

Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu.

d) Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lainnya dengan pelatihan karyawan memperoleh pengalaman yang baru baik pengetahuan maupun teman sekerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

e) Refresing

Aritnya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan, terutama karyawna lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja sleama ini. Artinya dengan pelatihan diharapkan mampu menyegarkan kembali smeangatnya dalam bekerja, sehingga kondisi kerja dan prestasi kerjanya dapat ditingkatkan kembali.

5. Indikator-indikator pelatihan

Menurut Rivai (2017:231) Program pelatihan karyawan dapat membantu karyawan untuk memperbaiki berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan agar menjalankan pekerjaanya dengan baik yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis perusahaan/organisasi tersebut. Indikator pelatihan (Rivai, 2017) diantaranya:

a) Materi Pelatihan

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan pelatihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

b) Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

c) Pelatih (Instruktur)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta latihan.

d) Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

e) Sarana Pelatihan

Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2018:481).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89).

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan atau organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab dengan tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Busro (2018 : 95) yaitu:

- a) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).
- b) Penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut).
- c) Pelatihan (semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).
- d) Promosi (semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut).
- e) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan)
- f) Hubungan dengan rekan kerja (semakin baik komunikasi antar karyawan secara horisontal semakin baik pula kinerja karyawan)

- g) Hubungan dengan pemimpin (semakin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).

Menurut Busro, (2018:95) dari beberapa faktor di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a) Faktor internal yaitu: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan.
- b) Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

3. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Busro (2018:98) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

- a) Menentukan status jabatan.
- b) Mengimplementasikan kegiatan-kegiatan, memperbaiki kinerja individu.
- c) Menerjemahkan sistem otoritas ke dalam kontrol yang mengatur kinerja

4. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016:260) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah :

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Waktu kerja

Mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.

d) Kerjasama

Menerangkan bagaimana individu membantu pegawai lainnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

e) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.5 HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman peneliti dalam meneliti permasalahan mengenai pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Adapun penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Yuliana (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana ini berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerjaterhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Haluan Star Logistic. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah karyawan pada PT Haluan starlogistic. Berjumlah 45 orang. Sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus. Desain sensus adalah kelompok data penelitian yang dikategorikan untuk mencatat seluruh elemen penelitian sebagai subjek penelitian tanpa kecuali (Suharso, 2012). Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang disusun berdasarkan skala likert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

Motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi, menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas Kompensasi dan Motivasi Kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel bebas yaitu Motivasi kerja, Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja.

2. Octaviani, *et al.*, (2019)

Mengenai Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden dan gambaran umum perusahaan, dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan. Responden sebanyak 35 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian mengimplikasikan bahwa semakin termotivasi karyawan terhadap

pekerjaannya maka semangat kerjanya juga tinggi, kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octaviani, *et al.*, yaitu sama-sama menggunakan variabel Motivasi kerja serta variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu pada Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data yang sama seperti yang digunakan oleh Octaviani, *et al.*, yaitu menggunakan Regresi Linier Berganda. Sedangkan Perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel bebas yaitu menambahkan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik. Selain itu perbedaan yang mendasar juga terletak pada perbedaan jumlah responden dan perbedaan tahun melakukan penelitian dimana Octaviani, *et al.*, melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan jumlah responden 35 karyawan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan jumlah responden 30 karyawan.

3. **Chrisnanda (2017)**

Judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MAS Sumbiri. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Internal dan motivasi eksternal pada kinerja karyawan di PT. MAS Sumbiri. Jenis Penelitian ini adalah penelitian empiris. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan di PT. MAS Sumbiri. Sampel penelitian ini adalah 42. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data

menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas pada X1 yaitu Motivasi kerja, sama – sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisioner, dan sama – sama menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas, menunjukkan Motivasi kerja secara internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas, dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

4. **Triastuti, et al.(2017)**

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Medan. Berdasarkan hasil penelitian regresi linier berganda diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, dengan nilai regresi variabel X1 sebesar 0,252 dan variabel X2 25,103 > Ftabel sebesar 0,358. Hasil uji statistik secara simultan menunjukkan bahwa F hitung 3,20. Sedangkan probabilitas signifikan $F = 0,000 < \alpha = 0,05$, yang berarti H1 diterima. Ini menunjukkan variabel independen motivasi dan

disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil koefisien determinasi sebesar 50,6% kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Dari uji statistik regresi linier berganda bahwa variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252 memiliki pengaruh yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan nilai satu satuan skor variabel motivasi akan menambah nilai kinerja sebesar 0,252 per satu satuan skor. Sedangkan secara parsial Variabel motivasi t_{hitung} sebesar 1,738, t_{tabel} sebesar 2,014 dan signifikan sebesar 0,089, sehingga t_{hitung} 1,738 < t_{tabel} 2,014 dan signifikan 0,089 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja karyawan tidak terjaga dengan baik. Oleh karena itu, Politeknik LP3I Medan harus memperbaiki dan terus mendorong karyawan dengan memberikan *Reward* dan *Punishment* yang sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dimiliki karyawan. Variabel disiplin kerja dengan nilai koefisien regresi = 0,358. Variabel disiplin yang bertanda positif berarti memiliki pengaruh yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan nilai satu satuan skor variabel disiplin kerja akan menambah nilai kinerja sebesar 0,358 per satu satuan skor. Pada uji statistik secara parsial Variabel Disiplin Kerja dengan t_{hitung} sebesar 4,234 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 4,234 > t_{tabel} 2,014 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini uji signifikan secara parsial diketahui bahwa Nilai Adjusted R *Square* adalah 0,506 yang berarti 50,6% dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 49,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, seperti pada Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Komitmen.

Adapun persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas pada X1 yaitu Motivasi kerja, sama – sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas.

5. **Ismawati, et al.(2017)**

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Gatra Mapan Ngijo karangploso. Pengukuran dilakukan dengan Likert bersekala satu sampai lima. Hasilnya menunjukkan tidak berpengaruh secara

signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas pada X1 yaitu Motivasi kerja, sama – sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisisioner, dan sama – sama menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas, menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Azrul (2017)

Tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab.Asahan”. Tingkat pendidikan (X1) Pengalaman (X2) Kinerja (Y) dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dari hasil uji t pada variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Hasil uji t pada variabel Pengalaman Kerja (X2) di peroleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi kesimpulannya, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adapun persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan variabel bebas pada X2 yaitu Pengalaman kerja, sama – sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, dan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas.

7. **Haedar, et al. (2020)**

Dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket yaitu menyebarkan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 76 orang. Untuk mengelola dan menganalisis data yang diperoleh serta membuat kesimpulan penelitian digunakan analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini di buktikan dengan

pengujian secara parsial dengan menggunakan perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebesar 0,007 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($0,040 < 1,666$). Artinya pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Adapun persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, dan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisioner. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas. Selain itu perbedaan yang mendasar juga terletak pada perbedaan jumlah responden dan perbedaan tahun melakukan penelitian dimana Haedar, Dkk. melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan jumlah responden 76 karyawan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan jumlah responden 30 karyawan.

8. **Aprilia, et al. (2018)** mengenai Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Natya Kuta Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Natya Kuta. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 59 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji regresi serempak (Uji F), uji regresi parsial (Uji t) dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan

lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Hotel Natya Kuta.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia, *et al.*, yaitu sama-sama menggunakan variabel pelatihan dan motivasi. Selain itu pada Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data yang sama seperti yang digunakan oleh Aprilia, *et al.*, yaitu menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji Koefisien Determinasi.

Sedangkan Perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel bebas yaitu menambahkan variabel lingkungan kerja fisik. Selain itu perbedaan yang mendasar juga terletak pada perbedaan jumlah responden dan perbedaan tahun melakukan penelitian dimana Aprilia, *et al.*, melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan jumlah responden 59 karyawan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan jumlah responden 30 karyawan.

9. **Anggereni (2017)**

Dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Ejournal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol: 10 No: 2 Tahun: 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, dan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisioner dan menunjukkan Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas.

10. **Priyanto (2018)**

Dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui manakah pengaruh yang lebih besar antara pengaruh langsung (pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja) secara parsial dengan pengaruh tidak langsung (pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja). Penelitian dilakukan di Grand Keisha Hotel Yogyakarta dengan objek penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah 98 karyawan tetap dari total 113 karyawan Grand Keisha Hotel dan kuesioner yang kembali dan layak dikelola sebanyak 82. Analisis dilakukan dengan bantuan SPSS 20 dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar $0.235 > 0.05$ dan t hitung $1.197 < t$ tabel 1.994 , sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak dengan arah pengaruh yang negatif yang berarti semakin tinggi pelatihan di Grand Keisha Hotel Yogyakarta, maka

akan semakin rendah kinerja karyawan. Artinya hipotesis 1 “pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” tidak terbukti.

Adapun persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, dan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisioner. sama- sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan 3 variabel bebas. Selain itu perbedaan yang mendasar juga terletak pada perbedaan jumlah responden dan perbedaan tahun melakukan penelitian dimana Priyanto melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan jumlah responden 98 karyawan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan jumlah responden 30 karyawan.

