

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020). Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. (Purwanti, *et. al.*, 2018). Menurut Hariandja, (2018) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi. Menurut Hasibuan, (2018) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut Nana (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara, (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Menurut Robbins (2018) kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Thamrin (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan. Menurut Tirtarahardja *et al.*, (2019) mendefinisikan bahwa tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu. Menurut Hasbullah (2019) tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi (Astarina, dkk, 2020).

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astarina, dkk (2020), Afwandi, dkk

(2022), Hasibuan (2022), Noer, dkk (2022) serta Jelatu, dkk (2023) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan tingkat pendidikan yang baik akan memberikan nilai positif dalam peningkatan kinerja, sehingga rangkaian program kerja dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Djordian (2021) dan Amaliah (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika nilai variabel tingkat pendidikan meningkat, maka belum tentu nilai kinerja pegawai juga meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain tingkat pendidikan adalah pengalaman kerja (Ratnawati, dkk, 2020). Mangkunegara (2018) menyatakan pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2018). Dalam penerimaan pegawai, kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang pegawai sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang pegawai juga sudah mempunyai keterampilan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya (Mulyawati, 2018).

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, dkk (2020), Afifah, dkk (2022), Baharuddin, dkk (2022), Lela, dkk (2022) serta Nurdin (2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, dengan adanya pengalaman kerja, berdampak baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dan Simamora (2021) serta Angelica dan Purbasari (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa peningkatan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi (Monica dan Ayu, 2022). Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Winardi (2018) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya. Motivasi merupakan faktor pendorong atau dorongan yang dapat memancing rasa semangat dan juga dapat mengubah perilaku seseorang atau individu menjadi lebih baik. Menurut Hasibuan (2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, mengalirkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan segala daya penggerak di dalam diri pegawai dan dorongan

dari luar diri pegawai yang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Ayu (2022), Sidabutar dan Aviantono (2022), Van dan Nghi (2022), Cahya, dkk (2022) serta Mona dan Kurniawan (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa dengan meningkatnya motivasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriatin dan Puspitawati (2023) dan Diantari (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, motivasi belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar. Dinas Sosial Kota Denpasar merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Dinas Sosial Kota Denpasar memiliki tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang sosial. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Sosial Kota Denpasar mempunyai fungsi sebagai perumus kebijakan teknis di bidang sosial, pemberi izin di bidang sosial serta memberikan pelayanan umum kepada masyarakat di bidang sosial. Dinas Sosial Kota Denpasar beralamat di Jalan Mulawarman Nomor 2 Denpasar. Dinas Sosial Kota Denpasar dikepalai oleh Ibu I Gusti Ayu Laxmy Saraswaty, SS., M.Hum. Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bagian Kepegawaian pada Dinas Sosial Kota Denpasar

terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu pada kehadiran pegawai. Adapun daftar absensi pegawai kontrak yang terlambat masuk kerja periode Januari – Desember 2022 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Kontrak Pada Dinas Sosial
Kota Denpasar Periode Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = 5/4 \times 100\%$
Januari	61	28	1.708	50	1.658	2,93
Pebruari	61	25	1.525	52	1.473	3,41
Maret	61	28	1.708	57	1.651	3,34
April	61	28	1.708	50	1,658	2,93
Mei	61	28	1.708	59	1.649	3,45
Juni	61	28	1.708	50	1,658	2,93
Juli	61	27	1.647	52	1.595	3,16
Agustus	61	27	1.647	53	1.594	3,22
September	61	28	1.708	50	1.658	2,93
Oktober	61	28	1.708	50	1.658	2,93
November	61	27	1.647	50	1.597	3,04
Desember	61	28	1.708	52	1.656	3,04
Jumlah		330	20.130	625	19.505	37,29
Rata-rata		27,50	1.677,50	52,08	1.625,42	3,11

Sumber: Dinas Sosial Kota Denpasar

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,11%. Tingkat rata-rata presentase absensi ini melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3%. Menurut Flipppo (2018) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak unstansi dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Patuh atau tidaknya seorang pegawai terhadap aturan perusahaan menggambarkan kedisiplinan seorang pegawai. Berdasarkan dari wawancara awal dengan bagian kepegawaian,

mengatakan bahwa terdapat beberapa pegawai yang terlambat saat jam masuk kantor dan tidak hadir tanpa izin dari perusahaan. Begitu pula pada saat jam istirahat dan jam pulang, masih ditemui pegawai yang terlebih dahulu untuk melaksanakan istirahat dan juga pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai mengakibatkan pekerjaan lebih banyak tertunda dan pegawai juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut harus segera dibenahi agar pegawai di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Berkaitan dengan variabel tingkat pendidikan yang mempengaruhi kinerja pegawai, observasi yang dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar diketahui bahwa permasalahan yang terjadi kompetensi pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa kurangnya keterampilan pegawai dalam berpikir dan bertindak terhadap penguasaan tugas. Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada pengetahuan. Namun, apabila pegawai memiliki keterampilan yang baik, maka dengan sendirinya pegawai akan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan. Contohnya, terdapat pula pegawai yang kurang mahir di dalam teknologi dan kurang terampil dalam memanfaatkan fasilitas seperti komputer. Hal ini terlihat dari bagian Keuangan yang ketika diminta mengerjakan tugas bagiannya, sering meminta bantuan kepada pegawai lain untuk pengelolaan keuangan yang memerlukan aplikasi *microsoft excel* untuk laporan program yang sedang berjalan.

Dinas Sosial Kota Denpasar sangat peduli dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawainya, salah satunya memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan melalui pendidikan formal dan non formal dengan

tujuan agar pegawai bisa lebih profesional dan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa fenomena-fenomena yang ditemui penulis berkaitan dengan pengalaman kerja pegawai, diantaranya masih ada pegawai menganggap tingkat pengetahuan yang dimiliki bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional, walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan pengalaman saja. Adapun indikasi yang membuat rendahnya kinerja pegawai salah satunya mengenai tingkat pengetahuan pegawai. Tingkat pengetahuan pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut. Adapun tingkat pendidikan pegawai kontrak pada Dinas Sosial Kota Denpasar disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Pegawai Kontrak di
Kantor Dinas Sosial Kota Denpasar

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai Kontrak (orang)
1	SMA/SMK	27
2	Diploma	5
3	Sarjana	29
Total		61

Sumber: Kantor BPKAD Kota Denpasar (2022)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai kontrak memiliki tingkat pendidikan Sarjana, sehingga pegawai kontrak pada Dinas Sosial Kota Denpasar dapat dikatakan sudah memiliki kompetensi yang tinggi di bidangnya masing-masing. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai, menyatakan masih ada beberapa pegawai yang belum memahami dengan baik mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakannya maupun yang harus dia kerjakan selanjutnya. Hal ini mengindikasikan kemampuan memahami suatu pekerjaan setiap pegawai masih

rendah sehingga menyebabkan penyelesaian tugas yang belum sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar ditemukan permasalahan motivasi, contohnya pada pekerjaan itu sendiri. Pegawai beranggapan bahwa belum cukup mampu untuk mengimplementasikan dengan baik arahan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga tidak dapat memotivasi rekan kerja lainnya untuk turut bekerja dengan baik. Hal ini dikarenakan pimpinan memberikan pekerjaan tidak sesuai dengan *passion* pegawai sehingga pegawai tidak bersemangat dan akan berdampak terhadap kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar?
- 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

- 1) **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan di masyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- 2) **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Denpasar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

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

Menurut Ginting dan Ariani (2018) 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 berkreaitivitas 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. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu

keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Goal Setting Theory menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. *Goal Setting Theory* menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2018) manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan,

pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Hasibuan (2018) MSDM menyatakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan menurut Nana (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara, (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020). Sedangkan menurut Kasmir (2018:25) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 Tingkat Pendidikan

1) Pengertian Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan dalam arti luas adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala sustuasi hidup yang memepengaruhi pertumbuhan individu. Masa pendidikan pada pengertian luas ini adalah berlangsung seumur hidup dalam setiap saat selama ada pengaruh lingkungan. Lingkungan pendidikannya berlangsung dalam segala lingkungan hidup, baik yang khusus diciptakan untuk kepentingan Pendidikan maupun yang ada dengan sendirinya.

Pendidikan dalam arti sempit adalah pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Pendidikan adalah segala pengaruh yang diupayakan sekolah terhadap anak dan remaja yang diserahkan kepadanya agar mempunyai kemampuan yang sempurna dan kesadaran penuh terhadap hubungan-hubungan dan tugas-tugas sosial. Masa pendidikannya hanya proses pembelajaran yang berlangsung dalam waktu terbatas yaitu masa anak dan remaa. Pendidikan ini dilakukan pada saat masa kita kuliah sehingga waktu hanya sebatas kita bersekolah itu saja berbeda dari pendidikan dalam arti luas seperti di atas yang dilakukan selamanya dan seumur hidup (Kurniadin dan Machali, 2019).

Menurut Hasbullah (2019) pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut Tirtarahardja *et al.*, (2019) mendefinisikan bahwa tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu. Tingkat merupakan suatu pangkat, kedudukan, lapisan atau kelas suatu susunan. Dimana tingkat sangat penting dalam kedudukan yang menandakan bahwa adanya suatu perbedaan tinggi rendahnya suatu posisi. Dengan kata lain tingkat merupakan pemisah antara posisi yang tinggi dengan yang rendah karena tingkat dapat dikatakan pemisah antara pangkat yang tinggi ke pangkat yang lebih rendah. Pengertian tingkat pendidikan menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka menambah pengetahuan atau mengasah kemampuan guna menjadi modal awal untuk masa depan. Pendidikan tidak hanya sebatas pada bangku sekolah, tetapi lingkungan tempat tinggal juga dapat memberikan pendidikan untuk membentuk kepribadian diri.

2) Faktor-Faktor Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- b) Sosial Ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c) Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d) Perkembangan IPTEK, perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e) Psikologi, konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

3) Jenjang Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Dalam Tirtaahardja dan Sulo (2019) menjelaskan mengenai jenjang pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

a) Pendidikan dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar, selain itu berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

b) Pendidikan menengah

Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan ini terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasan dan menengah keagamaan.

c) Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian.

4) Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi

warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Menurut Siswoyo (2019) fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi:

- a) Menyiapkan sebagai manusia
- b) Menyiapkan tenaga kerja, dan
- c) Menyiapkan warga negara yang baik

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

5) Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

- a) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

- b) Kesesuaian Jurusan

Keseuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan

pendidikan pegawai tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c) Kompetensi

Kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.4 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan barang/jasa. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya. Pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya.

Mangkunegara (2018) menyatakan pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu

tertentu (Trijoko, 2018). Dalam penerimaan pegawai, kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang pegawai sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang pegawai juga sudah mempunyai keterampilan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya (Mulyawati, 2018).

Menurut Foster (2018) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Siagian (2018) program pengembangan karir seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Banyak organisasi yang menerapkan prasyarat masa kerja (senioritas) sebagai dasar dalam menentukan layak tidaknya seseorang mendapatkan peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti pengalaman kerja yang lebih banyak. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju dan Suwanto, 2018). Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Khoirul, 2018). Syafaruddin (2018) menambahkan bahwa pengalaman seorang pegawai memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

2) Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Mulyawati (2018), ada beberapa faktor yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai yaitu:

- a) Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, berkerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Tekad dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawaban wewenang seseorang.
- d) Keterampilan kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaiann dan penganalisaan dalam aspek-aspek teknik perkerjaan.

3) Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2018) mengemukakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah:

- 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.

4) Manfaat Memiliki Pengalaman Kerja

Menurut Dwi Putri (2018) Seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.

- b) Kewibawaan akan semakin meningkat
- c) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar
- d) Memperoleh penghasilan yang lebih

5) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja sebagai berikut:

- a) Lama waktu/masa bekerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b) Tingkat 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 mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

2.1.5 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu

keberhasilan organisasi. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Winardi (2018) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya.

Motivasi merupakan faktor pendorong atau dorongan yang dapat memancing rasa semangat dan juga dapat mengubah perilaku seseorang atau individu menjadi lebih baik. Menurut Hasibuan (2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, mengalirkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Darodjat (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kegiatan yang menyebabkan, mendistribusikan, dan memelihara tingkah laku manusia. Suatu motivasi cenderung berkurang kekuatannya ketika kepuasan tercapai, pencapaian kepuasan terhambat, perbedaan kognitif, frustrasi atau karena kekuatan motivasi meningkat.

Menurut Robbins dan Judges (2018) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menggambarkan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2018). Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya,

sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan (Saripuddin & Handayani, 2018).

McShane dan Glinow (2021) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan usaha untuk perilaku sukarela. Arah mengacu pada apa yang menjadi fokus orang untuk dicapai; arah sebagai tujuan atau hasil ke mana mereka mengarahkan usaha mereka. Intensitas adalah jumlah energi fisik, kognitif, dan emosional yang dikeluarkan pada saat tertentu untuk mencapai tugas atau tujuan lain. Kegigihan, elemen motivasi ketiga, mengacu pada berapa lama orang mempertahankan upaya mereka saat mereka bergerak menuju tujuan mereka. Singkatnya, pegawai yang termotivasi mengerahkan berbagai tingkat upaya (intensitas), untuk berbagai jangka waktu (kegigihan), menuju berbagai tujuan (arah). Motivasi juga didefinisikan sebagai keterlibatan aktif domain kognitif dan afektif individu dengan maksud untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu (Ross, 2021).

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan segala daya penggerak di dalam diri pegawai dan dorongan dari luar diri pegawai yang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya untuk mencapai tujuan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Winardi (2018) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a) Faktor Internal yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang pegawai yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan

perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

- b) Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Pegawai akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

3) Tujuan Motivasi

Menurut Farida & Hartono (2018) tujuan motivasi antara lain:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b) meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- c) Mempertahankan kestabilan kerja pegawai
- d) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- i) Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

4) Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2018) yakni:

- a) Motivasi positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau

“pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi pegawai tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

- b) Motivasi Negatif, yang sering dinamakan orang “pendekatan tongkat pukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja seseorang di bawah standar

5) Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

- b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

- c) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

- d) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

e) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.6 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Robbins, 2018). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai pengalaman kerja yang tinggi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Menurut Thamrin (2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Usaha adalah karakteristik individu dalam melakukan tugas. Upaya biasanya tidak langsung dipengaruhi pada periode jangka pendek.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh

organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Mangkunegara, 2018). Menurut Hasibuan (2018) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan menyebabkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Sutrisno (2018) menyatakan kinerja dapat dicermati dari apa yang dilakukan pegawai dalam kerjanya. Ukuran kerja tidak sama pada setiap orang tergantung dari kemampuan dan keterampilan intelektualnya. Jadi pada hakekat kinerja adalah ekspresi untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan dan motivasi tertentu. Artinya, kinerja seseorang dipengaruhi atau ditentukan oleh berbagai faktor yang bersifat internal dan eksternal. Kebutuhan dalam konteks ini dianggap sebagai penggerak perilaku dan kinerja seseorang. Kinerja tersebut dapat diamati melalui perilaku yang ditampilkan oleh seseorang berkaitan dengan pekerjaannya dan prestasi yang dicapainya.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya. kinerja pegawai adalah suatu pekerjaan yang harus dicapai dengan hasil yang maksimal agar mencapai prestasi kerja dalam organisasi serta dapat bertanggung jawab atas apa yang sudah diamanahkan kepadanya.

2) Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3) Fungsi Standar Kinerja Pegawai

Menurut Abdullah (2018) standar kinerja beberapa memiliki fungsi antara lain yaitu:

- a) Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
- b) Memotivasi pegawai agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi pegawai perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.

- c) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d) Memberikan pedoman kepada pegawai berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

4) Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

5) Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM. Tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2018) adalah:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang pesyaratan kinerja.
- b) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- c) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- d) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.
- e) Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu di rubah.

6) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Salbiyah dan Mahardhika (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas, merupakan persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- c) Kehandalan, merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, dengan pelayanan; akurat, benar dan tepat.
- d) Kehadiram, merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e) Kemampuan bekerja sama, merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Astarina, dkk (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *Effect of Education Level and Work Environment on Employee Productivity in PT. Teso Indah Indragiri Hulu Regency*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *education level* dan *work environment*, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Teso Indah Indragiri Hulu Regency.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen tingkat pendidikan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Teso Indah Indragiri Hulu Regency.

- 2) Djordian (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Karya Mentari Seraya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen tingkat pendidikan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Karya Mentari Seraya.

- 3) Afwandi, dkk (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus di BPR Syariah Kota Mojokerto). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT BPR Syariah Kota Mojokerto

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen tingkat pendidikan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan

pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT BPR Syariah Kota Mojokerto.

- 4) Amaliah (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan budaya organisasi, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen tingkat pendidikan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru.

- 5) Hasibuan (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan disiplin kerja, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen tingkat pendidikan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan.

- 6) Noer, dkk (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *Effect of Education Level and Work Climate on Performance of Employees Agency of Regional Services in West Sumatra Province*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *education level* dan *work climate*, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan iklim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Barat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen tingkat pendidikan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan

pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Aparatur Sipil Negara Provinsi Sumatera Barat.

- 7) Jelatu, dkk (2023) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *The Influence of Level of Education, Training and Work Discipline on the Performance of Forestry Officials in Makassar*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *level of education, training* dan *work discipline*, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen tingkat pendidikan. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada *Forestry Officials in Makassar*.

2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Ratnawati, dkk (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the effect of work motivation and work experience on employee performance*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work motivation* dan *work experience*, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen pengalaman kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu.

- 2) Sitompul dan Simamora (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen pengalaman kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan

pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

- 3) Afifah, dkk (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: (Survei Pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan pengalaman kerja, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen pengalaman kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya.

- 4) Angelica dan Purbasari (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Pengalaman, Motivasi, dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai PNS RSJD. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, motivasi, dan pendidikan, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen pengalaman kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan.

- 5) Baharuddin, dkk (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen pengalaman kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan

pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap.

- 6) Lela, dkk (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjaran. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen pengalaman kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Kecamatan Banjaran.

- 7) Nurdin (2023) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *The Effect of Work Experience and Hard Skill on Employee Performance of PT. Multi Kencana Niagatama*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work experience* dan *hard skill*, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan *hard skill* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen pengalaman kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Multi Kencana Niagatama.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Cahya, dkk (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stress kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun

2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Umkm Buah Baru Online (Bbo) di Gamping Yogyakarta.

- 2) Mona dan Kurniawan (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Lika Utama Engineering Medan.

- 3) Monica dan Ayu (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Lika Utama Engineering Medan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Lika Utama Engineering.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Lika Utama Engineering Medan.

- 4) Sidabutar dan Aviantono (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan

pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi.

- 5) Van dan Nghi (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada OTUKSA Japan company.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada OTUKSA Japan company.

- 6) Diantari (2023) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *The Effect of Training and Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at The Agriculture Service of Tabanan District*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work motivation*, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada *The Agriculture Service of Tabanan District*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di *The Agriculture Service of Tabanan District*.

- 7) Supriatin dan Puspitawati (2023) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi, dengan variabel independen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Lika Utama Engineering Medan.