

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Hasibuan (2016: 65), manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis (Handoko, 2015: 4).

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai, karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari kinerja pegawai. Untuk mengatur karyawan peran penting seorang pimpinan atau manajer sangat dibutuhkan untuk mampu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar mampu memberikan kinerja yang baik bagi organisasi, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015: 75), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sulistiyani (2016: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2015: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Rahmiyanti, 2019). Menurut Winardi (2016:6) 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 kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Miftahun dan Sugiyanto (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan

memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Pamela & Oloko (2015) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan, seperti penelitian Astuty (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Astono (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Hayati (2021) yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya seperti dalam bentuk gaji yang cukup menjanjikan, supervisi dan kebijakan yang dapat mengakomodasi kepentingan karyawan serta hak dan kewajiban yang karyawan dapatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, menurut Amalia (2021) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2016: 55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Bangun (2016: 210)

mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Menurut Kasmir (2016:171) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan Astuty (2015) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Hayati (2021) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Amalia (2021) juga menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin lama seorang karyawan menduduki jabatannya dalam perusahaan semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya, sehingga dengan pengalaman kerja yang didapatnya dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan mudah dan dengan hasil yang lebih memuaskan.

Selain motivasi kerja dan pengalaman kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan (Hayati, 2021). Menurut Dessler (2015: 375), *discipline is a procedure that correct opportunities a subordinate because rule or procedure has been violated*, artinya yaitu disiplin adalah prosedur yang harus ditaati oleh karyawan dan tidak boleh dilanggar. Sedangkan Mangkunegara (2016: 129), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2015: 89), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rahmiyanti (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Amalia (2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Hayati (2021) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaannya, tentu akan mematuhi semua peraturan yang ada pada perusahaan termasuk peraturan tentang absensi, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan peraturan lain yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik.

Salah satu jenis usaha yang sedang berkembang saat ini khususnya di Bali adalah outlet penjualan makanan berupa ayam siap saji atau ayam *crispy*. ACK menjadi salah satu merek yang sedang berkembang ditengah persaingan bisnis tersebut. ACK sendiri merupakan kepanjangan dari Ayam *Crispy* Kriuk yang sampai saat ini sudah memiliki 280 unit *outlet* yang tersebar di seluruh Bali. ACK menjalankan usahanya dalam bentuk *franchise* atau waralaba sehingga membuat ACK cepat berkembang sekaligus dapat mengakomodasi pengusaha-pengusaha lokal untuk mempunyai usaha *franchise* ayam *crispy* di seluruh Bali.

Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung merupakan kantor pusat sekaligus yang menjadi distributor produk yang dijual di seluruh outlet ACK. Kantor ACK Center sebagai kantor pusat ACK akan menyediakan peralatan dan

produk yang diperlukan seluruh *outlet*, dimana masing-masing *outlet* akan memesan terlebih dahulu kebutuhannya berupa ayam, tepung, saos sambal, dan lainnya kepada kantor pusat, kemudian kantor pusat akan mengirimkan pesanan tersebut ke masing-masing *outlet*. Banyaknya *outlet* yang dimiliki ACK membuat semakin banyak pula tugas dan pekerjaan para karyawan kantor ACK Center seperti penghitungan pesanan masing-masing *outlet*, penyediaan stok keperluan barang, pengiriman stok barang untuk keperluan seluruh *outlet*. Untuk itu dibutuhkan kinerja karyawan yang baik agar dapat menyelesaikan masing-masing tugasnya.

Permasalahan yang muncul saat ini, target penjualan yang ditetapkan Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung belum dapat dicapai. Target dan realisasi penjualan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan
Pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung Tahun 2020

Bulan	Daging Ayam		
	Target (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Persentase (%)
Januari	20.000	19.265	96,33
Februari	20.000	18.080	90,40
Maret	20.000	17.755	88,78
April	20.000	17.350	86,75
Mei	20.000	17.025	85,13
Juni	20.000	16.860	84,30
Juli	20.000	15.130	75,65
Agustus	20.000	14.960	74,80
September	20.000	15.620	78,10
Oktober	20.000	14.635	73,18
Nopember	20.000	12.580	62,90
Desember	20.000	12.555	62,78
Total	240.000	191.815	79,92

Sumber: Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung menetapkan target penjualan perbulan pada tahun 2020 yaitu daging

ayam sebanyak 20.000 pcs. Tetapi terlihat pada tabel realisasi penjualan semakin menurun dan semakin jauh dari target yang ditetapkan. Penjualan daging ayam tertinggi pada bulan Januari sebanyak 19.265 pcs atau 96,33% dari target yang ditetapkan sedangkan penjualan terendah pada pada bulan Desember 2020 sebanyak 12.555 pcs atau 62,78% dari target yang ditetapkan. Penjualan total tahun 2020 yang ditargetkan sebanyak 240.000 pcs hanya mampu tercapai 191.815 pcs atau 79,92% dari target yang ditetapkan. Tidak tercapainya target penjualan yang ditetapkan mengindikasikan kinerja karyawan masih rendah, sehingga belum mampu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung sudah melakukan pemberian kenaikan gaji selama tiga tahun terakhir. Seperti data pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Pemberian Gaji Pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung
Tahun 2020

No	Posisi	Gaji Pokok	Tunjangan
		3.050.000	700.000
2	Akunting	2.950.000	700.000
3	Bagian Produksi	2.930.000	650.000
4	Bagian Gudang	2.930.000	600.000
5	Sopir/Pengiriman	2.930.000	600.000
6	Satpam	2.930.000	500.000

Sumber: Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 terlihat bahwa gaji diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan, dan ada dua jenis gaji yaitu gaji pokok dan tunjangan yang terdiri dari tunjangan kesehatan, uang makan, dan uang bensin. Untuk memotivasi karyawan agar menunjukkan kinerja yang lebih baik, pada tahun 2020 Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung menaikkan gaji karyawan

baik itu gaji pokok maupun tunjangan yang disesuaikan dengan UMK Kabupaten Badung tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 2.930.092,64. Tetapi, walaupun pemberian gaji sudah meningkat, nyatanya belum mampu memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik yang dilihat dari masih banyaknya keluhan *outlet* pada tahun 2020.

Jika dilihat dari pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, beberapa diantaranya sudah bekerja sejak awal berdirinya Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung. Sehingga dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sudah tentu karyawan memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik dalam bekerja dari pengalaman kerja yang didapatkan. Berikut disajikan data masa kerja karyawan Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung periode Desember 2020.

Tabel 1.3
Data Masa Kerja Karyawan
Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	< 1 tahun	3 orang
2	1-3 tahun	11 orang
3	3-5 tahun	16 orang
4	> 5 tahun	15 orang
	Jumlah	45 orang

Sumber: Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat jumlah karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 15 orang yang merupakan karyawan dari awal berdirinya ACK, setelah usaha mengalami perkembangan perusahaan merekrut kembali 16 orang. Melihat banyaknya karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun, hal ini menunjukkan karyawan seharusnya sudah memiliki pengalaman kerja yang tinggi dan memiliki keterampilan untuk bekerja lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki masa kerja dibawah 3 tahun. Tetapi dengan masih adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan, mengindikasikan pengalaman kerja karyawan Kantor

ACK Center di Darmasaba, Badung belum bisa meningkatkan kinerja, atau dengan kata lain karyawan belum bisa bersungguh-sungguh mempelajari dan menerapkan keahliannya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Disisi lain, dari observasi awal yang dilakukan ditemukan bahwa tingginya tingkat absensi karyawan menjadi salah satu penyebab kinerja karyawan masih rendah. Berdasarkan data keluhan *outlet*, keluhan tertinggi kedua pada kecepatan pengiriman yang belum bisa tepat waktu. Tingkat absensi karyawan Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung
Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = \frac{5}{4} \times 100\%$
Januari	45	20	900	26	874	2,89
Pebruari	45	19	855	27	828	3,16
Maret	45	21	945	30	915	3,17
April	45	20	900	26	874	2,89
Mei	45	18	810	31	779	3,83
Juni	45	19	855	29	826	3,39
Juli	45	21	945	30	915	3,17
Agustus	45	20	900	27	873	3,00
September	45	19	855	28	827	3,27
Oktober	45	20	900	31	869	3,44
November	45	19	855	26	829	3,04
Desember	45	20	900	32	868	3,56
Jumlah						38,82
Rata-rata						3,23

Sumber: Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung

Berdasarkan pada Tabel 1.4, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung tahun 2020 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 3,23%. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Utama dkk (2015: 93)

mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dari hal ini menunjukan tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang baik. Hal ini akan berimbas kepada kecepatan pelaksanaan tugas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang secara tidak langsung menunjukkan rendahnya kinerja karyawan.

Melihat berbagai permasalahan yang terjadi pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Memberikan pengetahuan kepada pembaca tentang hubungan antara motivasi kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor ACK Center di Darmasaba, Badung.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dengan masalah yang diteliti, khususnya:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah yang diambil di perusahaan.

- b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. 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. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentifikasi sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Menurut Kawiana, *et al*, (2018: 37) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Selanjutnya menurut Winarja, *et al*,. (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang secara resmi, memiliki data pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang di maksud adalah organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan karyawan.

Menurut Kartini, *et al.*, (2017:149) menyatakan kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016: 13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), Motivasi kerja (EQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya pimpinan dan anggota memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, *very superior, gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Motivasi kerja (EQ) meliputi kemampuan menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, disiplin kerja mencakup fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para karyawan, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

2.2.3 **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Diputra, *et al.*, (2018:19) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
4. Jangka waktu *output* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

5. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2016:6) 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 secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Miftahun dan Sugiyanto (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Pamela & Oloko (2015) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2015) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang

spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Wirawan (2015) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya:

1. Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

2. Faktor penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

2.3.3 Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2016: 233) adalah sebagai berikut :

1) Gaji (*Salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan kinerja, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan kinerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3) Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

4) Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab,

penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Pegawai yang memiliki hubungan kerja yang akrab antar rekan kerjanya tentu semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2016: 55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Bangun (2016: 210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Menurut Kasmir (2016:171) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya. Menurut Sule dan Saefullah (2016: 205) tenaga kerja berpengalaman atau tenaga kerja yang lama, upaya untuk tetap memelihara produktivitas, efektivitas dan efisiensi perlu terus dilakukan untuk memastikan tenaga kerja tetap terpelihara kualifikasinya sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan.

Menurut Manullang (2018: 102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan

oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan seta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan menurut Sedarmayanti (2017:187) adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Jenis pekerjaan

Lingkungan tugas meliputi sektor-sektor yang memiliki hubungan kerja langsung dengan organisasi. Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Sartika (2015), menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut.

1. 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.

2. 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.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 193), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Hartatik (2018: 183), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Dessler (2015: 375), *discipline is a procedure that correct opportunities a subordinate because rule or procedure has been violated*, artinya yaitu Disiplin adalah prosedur yang harus ditaati oleh karyawan dan tidak boleh dilanggar. Sedangkan Mangkunegara (2016: 129), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2015: 89), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

2.5.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 190), pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin.

3. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila

balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.5.4 Indikator Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2016: 94) disiplin kerja dapat diukur menggunakan empat indikator, antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan pegawai terhadap waktu yang sudah ditentukan perusahaan, dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Ketaatan pegawai terhadap peraturan dasar yang ada di perusahaan seperti peraturan tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ketaatan pegawai terhadap perilaku-perilaku yang berhubungan dengan sopan santun, yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Ketaatan pegawai terhadap peraturan yang tidak tertulis secara pasti tetapi mengikat, peraturan tersebut seperti tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian Astuty (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mengambil sampel karyawan pada PT Mulya Private Indra sebanyak 55 orang dengan menggunakan metode perhitungan *skala likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengalaman dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT Mulya Private Indra dengan sampel 55 orang.

Penelitian Astono (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Primer KPRI Anggota PKPRI Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Anggota PKPRI Kota Semarang sebagai sampel sebanyak 126 orang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan dengan di moderasi budaya organisasi. Dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan di moderasi budaya organisasi. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan

sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PKPRI Kota Semarang dengan sampel 126 orang.

Penelitian Hayati (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan survei dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif oleh menyebarkan kuesioner kepada 48 responden, sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu dengan sampel 48 orang.

Penelitian Amalia (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik pengambilan sampel sebanyak 107 partisipan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan

skala likert sebagai skala pengukuran dan SPSS Versi 22 sebagai aplikasi pengolahan data. Berdasarkan hasil Uji T secara parsial variabel koordinasi kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT Kumala Indonesia Shipyard dengan sampel 107 orang.

Penelitian Rahmiyanti (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 orang karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin, Variabel motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT. Multi Line Borneo Banjarmasin dengan sampel 53 orang.

Penelitian Halik (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan

Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto sejumlah 40 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto dengan sampel 40 orang.

Penelitian Pandita (2021) dengan judul Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Kesiman. Penelitian ini mengambil 35 responden pada LPD Desa Pakraman Kesiman. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program *Smart PLS 3*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah

sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada LPD Desa Pakraman Kesiman dengan sampel 35 orang.

Penelitian Irkhami (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera Kota Madiun menggunakan Metode KMO (*Kaiser Meyer Olkin*). Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan kerja pengalaman memiliki efek simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kota Madiun dengan sampel 68 orang.

Penelitian Juliyadi (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Responden penelitian ini adalah 67 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum, yang datanya teknik pengumpulan dengan menggunakan *simple random sampling*. Sedangkan untuk teknik analisis data

dengan menguji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil dari ini penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada kantor PDAM Kota Bengkulu PT Mulya Private Indra, dengan sampel 67 orang.

Penelitian Darmawangsa (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar dengan sampel 56 orang.

Penelitian Marpaung (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah

H. Abdul Manan Simatupang Kabupaten Asahan. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berstatus ASN di RSUD Daerah H. Abdul Manan Simatupang dengan sampel ditentukan sebesar 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada RSUD Daerah H. Abdul Manan Simatupang dengan sampel 57 orang.

Penelitian Permana (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian ini digunakan linier berganda teknik analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan baik sebagian maupun bersamaan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang,

sedangkan penelitian sebelumnya pada Kantor BPBD Kabupaten Gianyar dengan sampel 55 orang.

Penelitian Mahfud (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 423 orang guru. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kota Bima. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada SMA Negeri Se-Kota Bima dengan sampel 100 orang.

Penelitian Wakhidah (2021) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Wonosobo (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi Silma Hijab). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada Konveksi Silma Hijab dengan menggunakan metode sensus. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pendidikan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Silma Hijab di Wonosobo. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada

kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada Industri Kecil Konveksi Silma Hijab dengan sampel 50 orang.

Penelitian Djamil (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 150 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja direspon sangat berarti/sangat baik oleh karyawan sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian ini pada kantor ACK Center dengan sampel 45 orang, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dengan sampel 150 orang.