

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek krusial yang tak terpisahkan dari setiap organisasi, termasuk lembaga dan perusahaan industri (Gregori & Holzmann, 2020). SDM mencakup gabungan antara kapasitas mental dan fisik yang dimiliki seseorang (Hakam *et al.*, 2022). Sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu aset utama yang memiliki peran sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi dan ketersediaan modal, tetapi juga oleh faktor manusia, karena manusia memiliki perilaku, emosi, akal, dan tujuan.

Kualitas sumber daya manusia yang baik menjadi kebutuhan esensial bagi setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Afandi, 2020:83). Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang

lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki.

Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan. Menurut Afandi (2020:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasional secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Adanya motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan (Hasibuan, 2021).

Motivasi kerja yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang maksimal, selain itu motivasi kerja dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Aminuddin, 2020). Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2020), Agung *et al.*, (2022), Aminuddin (2020), Parahsakti *et al.*, (2020) dan Hajali *et al.*, (2022) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukriani (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan motivasi kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang

karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2020). Pengalaman kerja yang semakin baik akan dapat memberikan kinerja yang baik (Sutaguna *et al.*, 2023).

Adanya pengalaman kerja membuat karyawan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah pernah menggeluti pekerjaan yang diberikan atau berpengalaman sebelumnya. Oleh karena itu semakin besar pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola pikir dan sikap untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian tentang Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh (Wakhidah *et al.*, 2021), Rivaldo dan Nabella (2022), Laksmi (2023) dan Syarief *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi nilai pengalaman kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan pengalaman kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang belum konsisten pada penelitian ini dilakukan dengan menambahkan variabel mediasi. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, Produktivitas tidak lain dari

pada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2020). Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya.

Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Menurut (Armstrong dan Taylor 2020), produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan nilai tambah dari sumber daya yang tersedia.

Karyawan dengan produktivitas yang tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang baik karena adanya tingkat penyelesaian pekerjaan dengan lebih efisien. Untuk itu perusahaan harus memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2020), Amalya (2021), Budi (2022) dan Ningsih *et al.*, (2024) menyatakan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik produktivitas maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Endayani *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa produktivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam

meningkatkan suatu produktivitas kerja (Putra *et al.*, 2022). Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi kerja, seorang karyawan akan memiliki dorongan yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi kerja, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi kerjanya dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi kerja adalah salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Badruzaman *et al.*, 2024). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik – baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi kerja dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hastari *et al.*, (2020), Liana (2020), Kafindho (2023) dan Badruzaman *et al.*, (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Parashakti dan Noviyanti (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah Pengalaman Kerja. Menurut Dessler (2020), pengalaman kerja adalah modalitas penting dalam pengembangan karyawan. Pengalaman kerja yang relevan dan beragam dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, serta kemampuan adaptasi yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima. Pengalaman Kerja seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Putra *et al.*, 2022). Dengan bertambahnya pengalaman kerja dalam memproduksi barang, maka akan diperoleh penurunan biaya yang relatif efisien sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya. Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga yang memiliki sedikit pengalaman.

Berdasarkan hasil penelitian Hermawan (2020), Putra *et al.*, (2022), Masriah (2022) dan Stafrezar (2023) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka akan semakin baik produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamaka *et al.*, (2022) yang menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan perubahan pengalaman kerja tidak akan menyebabkan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Artshop Krisna Silver yang merupakan salah satu produsen silver yang beralamat di di Jalan Jagaraga, Desa Celuk. Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar. Pihak manajemen selalu berupaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam operasionalnya dengan tujuan mampu membantu perusahaan mencapai tujuan. Namun dalam kenyataannya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif.

Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan lain seperti jam istirahat yang seharusnya satu jam tetapi ada beberapa karyawan yang istirahat melebihi waktu yang ditentukan dan beberapa karyawan yang kurang mau berkembang dalam operasional perusahaan. Masalah kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya absensi karyawan yang tinggi selama tahun 2024. Adapun data absensi karyawan Artshop Krisna Silver adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Artshop Krisna Silver Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase Absensi
1	Januari	62	25	1.550	10	0,65
2	Februari	62	24	1.488	39	2,62
3	Maret	62	26	1.612	45	2,79
4	April	62	26	1.612	50	3,10
5	Mei	62	27	1.674	50	2,99
6	Juni	62	27	1.674	55	3,29
7	Juli	62	26	1.612	54	3,35
8	Agustus	62	26	1.612	20	1,24
9	September	62	25	1.550	40	2,58
10	Oktober	62	27	1.674	53	3,17
11	November	62	27	1.612	55	3,41
12	Desember	62	27	1.674	22	1,31
Rata-rata			26	1612	41	2,54

Sumber : Artshop Krisna Silver (2024)

Tabel 1.1 menunjukan rata-rata tingkat absensi selama tahun 2024 adalah sebesar 2,54 yang tergolong baik. Tetapi pada bulan Juni 2024 terlihat bahwa tingkat absensi karyawan tergolong sangat tinggi, hal ini dikarenakan pada bulan Juni 2024 banyak berlangsung upacara keagamaan.

Menurut Flippo dalam Putra dan Sudharma (2020) apabila absensin 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar maka sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan ini, berarti tingkat absensi di Artshop Krisna Silver tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, ijin/ sakit dan alfa. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Kinerja karyawan yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan kebiasaan

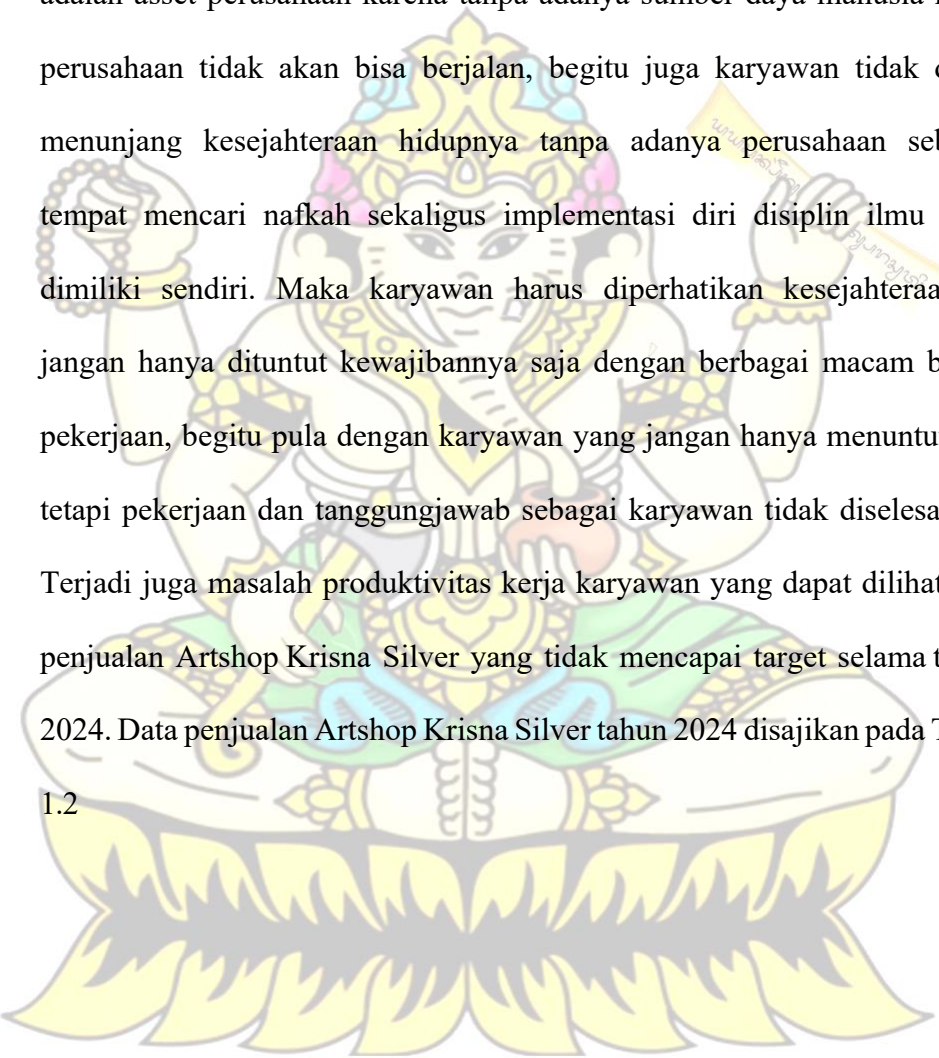
dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab penuh.

Dalam meningkatkan kinerja secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di Artshop Krisna Silver, sehingga karyawan diharapkan tidak saja memiliki kinerja yang bagus, tetapi dapat melakukan secara profesional.

Hal ini membuat karyawan kurang mampu menggunakan jam kerja perusahaan dengan efektif yang akan menyebabkan operasional perusahaan menjadi terganggu. Karyawan menyatakan adanya masalah motivasi kerja yaitu pada indikator kebutuhan akan harga diri dimana Artshop Krisna Silver kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain motivasi kerja, karyawan juga menyatakan kurang mempunyai pengalaman yang lama dalam bekerja sehingga kurang mempunyai keterampilan yang dapat membantu penyelesaian tugas yang diberikan. Karyawan kurang menguasai bidang pekerjaan yang diberikan dan menyebabkan sering kali terjadi kesalahan dalam bekerja hal ini disebabkan karena karyawan belum memahami pekerjaan yang diberikan untuk waktu yang lama, setiap perusahaan mempunyai tujuan atau target untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya dengan pemberian upah dan tunjangan kesejahteraan pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja terdapat permasalahan mengenai produktivitas kerja.

Tunjangan kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin kerja, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi diri disiplin ilmu yang dimiliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak tetapi pekerjaan dan tanggungjawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Terjadi juga masalah produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari penjualan Artshop Krisna Silver yang tidak mencapai target selama tahun 2024. Data penjualan Artshop Krisna Silver tahun 2024 disajikan pada Tabel

1.2



UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Penjualan Artshop Krisna Silver Tahun 2024

No.	Bulan	Target Penjualan (Rupiah)	Penjualan (Rupiah)	Realisasi (%)
1	Januari	800.000.000	752.816.715	94,10
2	Februari	800.000.000	825.435.000	103,17
3	Maret	800.000.000	718.628.916	89,83
4	April	800.000.000	699.681.567	87,46
5	Mei	800.000.000	721.817.726	90,23
6	Juni	800.000.000	698.715.789	87,34
7	Juli	800.000.000	701.725.892	87,72
8	Agustus	800.000.000	732.918.468	91,61
9	September	800.000.000	810.789.346	101,34
10	Oktober	800.000.000	729.916.829	91,24
11	November	800.000.000	708.871.981	88,61
12	Desember	800.000.000	817.725.888	102,21
Jumlah		9.600.000.000	8.919.044.117	92,90
Rata-rata		800.000.000	743.253.676	92,90

Sumber : Artshop Krisna Silver, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam penjualan selama tahun 2024 belum terealisasi secara optimal. Penjualan belum tercapai sepenuhnya dengan persentase baru sebesar 92,90%. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar 103,17% karena pada bulan Februari ada hari raya Galungan dan Kuningan sehingga banyak masyarakat yang membeli perhiasan. Penjualan terendah terjadi pada bulan Juni sebesar 87,34% mengingat tidak adanya hari raya pada bulan tersebut. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan yang belum maksimal yang disebabkan rendahnya semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Gejala ini terlihat dari meningkatnya tingkat keterlambatan dan absensi, rendahnya partisipasi dalam kegiatan perusahaan, serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan motivasi internal. Minimnya

penghargaan terhadap kinerja, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, dan kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan turut memperburuk kondisi ini. Jika tidak segera ditangani, rendahnya semangat kerja ini dapat menghambat pencapaian target perusahaan dan menurunkan daya saing perusahaan di pasar.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Artshop Krisna Silver”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Artshop Krisna Silver?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Artshop Krisna Silver?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Artshop Krisna Silver?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Artshop Krisna Silver?
5. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Artshop Krisna Silver?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan

produktivitas kerja sebagai variabel mediasi pada Artshop Krisna Silver?

7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel mediasi pada Artshop Krisna Silver?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Artshop Krisna Silver.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada Artshop Krisna Silver.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Artshop Krisna Silver.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Artshop Krisna Silver.
5. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Artshop Krisna Silver.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel mediasi pada Artshop Krisna Silver.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel mediasi pada Artshop Krisna Silver.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat praktis dalam hubungan motivasi kerja, pengalaman kerja, produktivitas dan kinerja karyawan sehingga nantinya diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan strategi dalam hal pengembangan pemasaran secara efektif di waktu yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi kepada seluruh masyarakat pada umumnya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasional (Suwarmadani, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi kerja untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Suwarmadani, 2021). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang dimiliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Suwarmadani, 2021). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

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 (Ridho, 2021). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang dimiliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2022).

Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

2.1.2 Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi kerja

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Didukung dengan pendapatan Uno (2020) mengatakan bahwa Motivasi kerja adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut

sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Teori-Teori Motivasi kerja

Teori motivasi kerja adalah teori yang menjelaskan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada tahun 2020, Hasibuan membahas tentang teori motivasi kerja. Beberapa teori motivasi kerja yang ada, di antaranya:

a. Teori kebutuhan Maslow

Teori ini menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan pokok yang terurut, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta dan kebersamaan, harga diri, dan aktualisasi diri.

b. Teori Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa faktor internal pekerjaan, seperti kekuatan memotivasi kerja karyawan, sangat penting.

c. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara usaha dan prestasi merupakan faktor yang memotivasi kerja seseorang.

d. Teori motivasi kerja non kognitif

Teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Motivasi kerja dapat berfungsi untuk: Mendukung timbulnya suatu perbuatan, Mengarahkan seseorang untuk mewujudkan keinginan atau tujuan, Mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Rofi (2021) motivasi kerja sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

a. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi kerja pada diri seseorang, antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi kerja tersebut mencakup antara lain:

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

4. Indikator Motivasi kerja

Menurut Rofi (2021) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

a. **Kebutuhan fisik**

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar.

b. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.

c. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. **Kebutuhan akan harga diri**

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain

2.1.3 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2020). Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut Issalillah (2020), pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk memahami dan menjalankan tugas dari suatu pekerjaan. Pengalaman kerja menjadi perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Sinambela, 2020).

Pengalaman kerja selain memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengalaman juga memiliki upaya penting dalam pengembangan sikap dan perilaku karyawan. Pengalaman yang diperoleh karyawan selama masa kerja sebelumnya akan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja (Werdati *et al.*, 2020).

Dari penjelasan diatas maka dapat dijelaskan pengalaman kerja adalah akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya

2. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
- b. Bakat dan minat (*optitude and interest*), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.

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

3. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Pitriyani (2020) adalah sebagai berikut:

- a. Lama waktu/masa kerja

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

- b. Tingkat keterampilan yang dimiliki.

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.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2020). Secara umum Produktivitas karyawan merupakan keahlian suatu perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa dari bermacam sumber daya untuk menaikkan kualitas serta kuantitas pekerjaan (Prastyana, 2021).

Siagian (2020) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar- besarnya dari sarana dan prasarana dengan memiliki sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.

2. Aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2020) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu:

a. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

c. Tugas pekerjaan yang menantang

Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan

mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.

d. Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas tersebut. Sebagaimana menurut Sutrisno dikutip (dalam Sisca, *et al.*, 2020: 60), indikator produktivitas adalah:

- a. Kemampuan, tingkat kemampuan karyawan menjadi pemicu atau tolak ukur dari pengukuran produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

Menurut Wartana (dalam Sisca, *et al.*, 2020: 60) indikator produktivitas kerja adalah sebagai karyawan yakni:

a. Kemampuan memotivasi kerja diri

Kemampuan ini berasal dalam diri karyawan itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa mengerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi kerja yang positif dalam bekerja.

b. Membangun rasa percaya diri

Tidak dipungkiri bahwa masing-masing karyawan memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi kerja dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.

c. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setelah motivasi kerja dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

d. Menyenangi pekerjaan

Hal ini menjadi wujud dari motivasi kerja dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing karyawan. Semangat dalam bekerja karena menyenangi pekerjaan yang

sedang dilakukan.

e. Mampu mengatasi permasalahan

Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan plan atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.

f. Memberikan kontribusi yang positif

Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.

g. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi, instansi, atau perusahaan dibentuk dengan memiliki tujuan spesifikasi yang mesti dicapai. Dalam proses mencapai kesuksesan dari tujuan tersebut, perilaku dan sikap organisasi sangat memberikan pengaruh yang signifikan. Salah satu dari kegiatan yang

umumnya dilaksanakan di dalam sebuah organisasi tersebut adalah menilai seberapa baik kinerja karyawan, yaitu dengan bagaimana karyawan tersebut dapat menjalankan tugas – tugasnya atau peran dalam organisasi. (Falah & Ayuningtias, 2020)

Menurut Sinambela (2020:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan. Menurut Afandi (2020:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasional secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasional yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasional (Dalimunthe, 2020:55).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam

melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Karyawan Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

a. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

c. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan

rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

d. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

e. Motivasi kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi kerja dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

f. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan

membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

g. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

h. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

i. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal

3. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah karyawan tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

b. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

c. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

d. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pembahasan penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai bukti empiris terhadap variabel yang diteliti dalam penelitian dan juga menjadi acuan dalam mengembangkan hipotesis.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL				Hasil Penelitian
			Motivasi kerja	Pengalaman	Produktivitas	Kinerja	
1	Aminuddin (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo	√	-	-	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Liana (2020)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang	√	-	√	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Parahsakti et al., (2020)	<i>The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector</i>	√	-	-	√	Hasil analisis menunjukan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Hastari et al., (2020)	<i>Contribution of work ability and work motivation with performance and its impact on work productivity</i>	√	-	√	-	Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Sari et al., (2020)	Motivasi kerja dan Pengetahuan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin	√	-	√	√	Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi produktivitas kerja karyawan

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL				Hasil Penelitian
			Motivasi kerja	Pengalaman	Produktivitas	Kinerja	
6	Parashakti dan Noviyanti (2021)	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	√	-	√	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas
7	Sugiyanto dan Utami (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic	-	√	√	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi produktivitas kerja karyawan
8	Amalya (2021)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT . PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan	-	-	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9	Indah <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Motivasi kerja Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Bogor Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening	√	-	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja
10	Hajiali <i>et al.</i> , (2022)	<i>Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance</i>	√	-	-	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL				Hasil Penelitian
			Motivasi kerja	Pengalaman	Produktivitas	Kinerja	
11	Tamaka <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.	-	√	√	-	Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sedangkan pengalaman kerja dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
12	Putra <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Motivasi kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada LPD Se-Kecamatan Tabanan	-	√	√	-	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
13	Masriah (2022)	<i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity</i>	-	√	√	-	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
14	Rivaldo dan Nabella (2022)	<i>Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline</i>	-	√	-	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
15	Budi (2022)	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan	-	-	√	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL				Hasil Penelitian
			Motivasi kerja	Pengalaman	Produktivitas	Kinerja	
16	Endayani et al., (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo	-	-	√	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan produktivitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
17	Kafindho (2023)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV Rafika Foods Indonesia).	√	-	√	-	Hasil analisis data menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
18	Laksmi (2023)	Peran Mediasi Motivasi kerja Pada Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala, Darmasaba, Abiansemal, Badung	-	√	-	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
19	Zidah (2023)	Dampak Media Sosial dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Produktivitas dan Budaya Kerja Karyawan KPP Pratama Pasuruan	√	-	√	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa media sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi produktivitas
20	Stafrezar (2023)	<i>The Influence Of Work Experience, Work Motivation And Work Conflict On Employee Productivity In Food Companies</i>	-	√	√	-	Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

NO	PENELITI	JUDUL	VARIABEL				Hasil Penelitian
			Motivasi kerja	Pengalaman	Produktivitas	Kinerja	
21	Sutaguna et al., (2023)	<i>The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance</i>	-	√	-	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
22	Amini dan Hidayat (2023)	<i>The Influence of Kaizen Culture, Work Experience on Productivity with Implementation of Employee Performance at PT. Mandom Indonesia</i>	-	√	√	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas
23	Mifta et al., (2023)	<i>The Effect Of Motivation And Work Experience On Employee Performance Productivity At PT. Aman Sejahtera Global</i>	√	√	√	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas
24	Badruzaman et al., (2024)	<i>The Effect of Training, Job Stress, and Motivation on Work Productivity with Unsafe Actions as An Intervening Variable</i>	√	-	√	-	Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
25	Syarief et al., (2024)	Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kolaka	-	√	-	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
26	Ningsih et al., (2024)	Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Artefak Arkindo (MK)	-	-	√	√	Hasil analisis menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan