

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Motivasi**

Motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Maka motivasi mempunyai unsur yang sangat penting untuk membutuhkan upaya, tujuan dan kebutuhan. Kebutuhan tidak terpuaskan akan mengarah kepada ketegangan dari dalam individu tersebut dan akan bertindak atau bertingkah laku untuk berupaya mencapai tujuan pemuasan kebutuhan, jika kebutuhan tersebut tercapai maka akan tercapai suatu penurunan ketegangan jiwa.

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi adalah yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan

pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diharapkan.

Berikut pendapat para ahli tentang motivasi:

1. Mangkunegara, A. P., (2015: 93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan anggota agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.
2. Abraham (2017: 119) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.
3. Samsudin (2015: 126) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon anggota terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri anggota agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh anggota tercapai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menurut penulis motivasi yaitu sesuatu yang mendorong seseorang bertindak agar melakukan sesuatu yang diinginkan untuk meraih suatu keberhasilan. Motivasi yang terjadi dapat berasal dari dalam dirinya sendiri yaitu kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau dapat

pula motivasi itu datang dari kelompok dan dapat pula motivasi itu datang dari seorang pimpinan dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri anggota atau melalui rangsangan dari luar diri anggota tersebut.

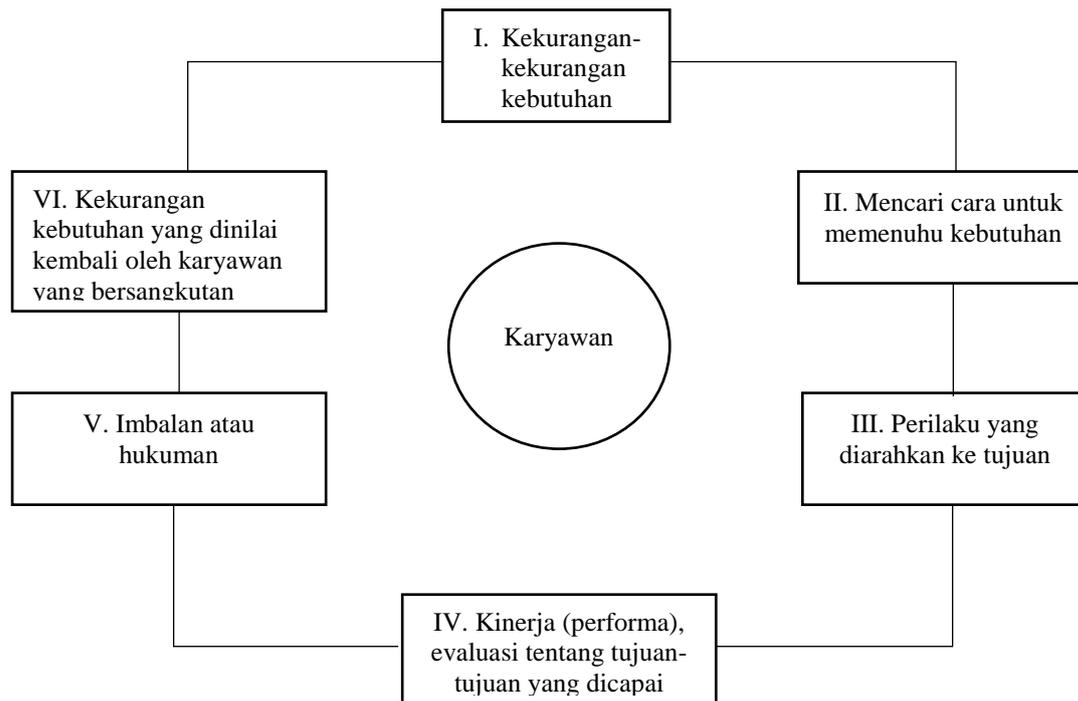
#### **2.1.1.1 Proses motivasi**

Winardi (2015: 29), menyatakan bahwa kebanyakan manajer perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi suatu kelompok orang-orang yang beraneka ragam, dan dalam hal-hal tertentu tidak dapat di prediksi. Diversitas tersebut menyebabkan timbulnya pola-pola perilaku yang dalam hal-hal tertentu berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan dan tujuan-tujuan.

Kebutuhan-kebutuhan berkaitan dengan tujuan-tujuan (defisiensi-defisiensi) yang dialami seseorang individu pada titik waktu tertentu. Adapun kekurangan-kekurangan tersebut dapat bersifat psikologikal (misalnya kebutuhan akan bahan pangan), psikologikal (kebutuhan akan penghargaan diri atau sosiologikal (misalnya kebutuhan untuk dapat berinteraksi secara sosial)). Kebutuhan-kebutuhan dianggap sebagai alat untuk mengenergi (*energizers*) timbulnya reaksi-reaksi perilaku atau behavioral. Implikasinya apabila terdapat adanya kekurangan-kekurangan kebutuhan, maka individu lebih peka terhadap upaya-upaya motivasional yang dilakukan oleh para manajer.

Betapa pentingnya tujuan-tujuan dalam setiap diskusi mengenai motivasi, kiranya jelas. Proses motivasional, seperti ditafsirkan oleh kebanyakan para teoritis, diarahkan ke arah pencapaian tujuan tertentu (*goal directed*). Tujuan-tujuan atau hasil-hasil yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang karyawan, dianggap sebagai kekuatan-kekuatan yang menarik orang yang bersangkutan.

Pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan, dapat menyebabkan timbulnya penyusutan signifikan dalam kekurangan-kekurangan kebutuhan (*need deficiencies*). Gambar berikut menunjukkan bahwa orang-orang berupaya mengurangi kekurangan-kekurangan berbagai macam kebutuhan.



**Gambar 2.1**

**Proses Motivasional dari Gibson**

*Sumber: Winardi. (2015: 30) (data diolah)*

Gambar tersebut menjelaskan bahwa kekurangan-kekurangan kebutuhan menyebabkan timbulnya suatu proses pencarian untuk menemukan cara-cara guna mengurangi tekanan (tensi) yang timbul karena kekurangan-kekurangan tersebut. Kemudian orang memilih rangkaian tindakan tertentu dan muncullah suatu perilaku yang diarahkan kepada hasil (*outcome-directed behavior*). Setelah waktu tertentu manajer akan menilai perilaku tersebut. Evaluasi tentang kinerja menyebabkan timbulnya tipe imbalan tertentu, atau hukuman. Hasil-hasil demikian ditimbang

oleh orang yang bersangkutan, dan dia menilai kembali kekurangan-kekurangan kebutuhan yang ada. Hal tersebut kembali lagi menyebabkan munculnya proses dan pola berlingkar tersebut berulang.

#### **2.1.1.2 Kelompok motivasi**

Terdapat beberapa kelompok yang memiliki tantangan khusus dilihat dari proses motivasi. Sesuai dengan keunikan yang dihadapi oleh masing-masing kelompok, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2015: 93) yaitu:

1. Motivasi yang berbeda –beda bagi anggota

Bagi anggota sangat berbeda-beda, tidak semua anggota termotivasi karena uang juga tidak semua anggota senang ada tantangan dalam pekerjaan. Tetapi ada yang membutuhkan wanita, bekerja sendirian menjadi warga yang dihormati. Jika ingin memaksimalkan motivasi bagi karyawannya maka harus dapat memahami respon yang berbeda-beda dari setiap anggota.

2. Memotivasi bagi tenaga kerja dengan pengetahuan rendah

Memotivasi tenaga kerja dengan tingkat pengetahuan rendah, secara umum yang menjadi prioritas utama adalah apabila mereka memperoleh tambahan keterampilan dan membuat iklim kerja seperti keluarga sendiri, tidak menggambarkan sering pemberhentian tenaga kerja yang tinggi dapat memberi gambaran bagi tenaga kerja dan calon tenaga kerja menjadi khawatir.

3. Motivasi bagi tenaga kerja dengan pekerjaan yang berulang-ulang

Motivasi dalam pekerjaan yang berulang-ulang menjadi prioritas adalah dapat membuat pekerjaannya menjadi mudah dan terseleksi secara baik.

Umumnya tenaga kerja demikian sangat toleran dan ragu-ragu. Beberapa individu menginginkan penggantian pekerjaan, minimal sekali setahun sebagai penambahan variasi dan kreasi pekerjaan.

Tenaga profesional pada umumnya mengharapkan kepuasan intrinsik dari pekerjaannya. Berbeda dengan yang tidak profesional mereka sangat kuat dengan komitmen jangka panjang sesuai dengan keahliannya dan loyal terhadap profesinya.

### **2.1.1.3 Jenis-jenis motivasi**

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan, M, S., (2015: 150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

1. Motivasi Positif (Motivasi Intensif Positif)

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

2. Motivasi Negatif (Motivasi Intensif Negatif)

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **2.1.1.4 Indikator motivasi**

Menurut Siagian, S. P., (2016: 138) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Daya pendiorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena tersimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengidentifikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

### 3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

### 4. Membentuk Keahlian

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap orang terampil.

### 5. Membentuk Keterampilan

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

### 6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu yang berprilaku menurut cara tertentu.

### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

## 8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

### **2.1.1.5 Tujuan motivasi**

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2015: 125) menyatakan bahwa motivasi didalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja anggota atau karyawan;
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan kinerjanya;
3. Meningkatkan produktifitas karyawan;
4. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan;
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
6. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

### **2.1.2 Pengalaman kerja karyawan**

Manulang (2014: 15) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (2015: 71) juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Foster (2015:40), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. pendapat lain oleh Marwansyah dalam Wariati (2015:7) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa menurut penulis pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

#### **2.1.2.1 Tujuan pengalaman kerja**

Pengalaman kerja mempunyai suatu arah atau tujuan untuk karyawan dalam kaitannya dengan melaksanakan pekerjaan baik dilingkungan kantor maupun diluar lingkungan kantor.

Nitisamito (2015: 65) menyatakan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

#### **2.1.2.2 Manfaat pengalaman kerja**

Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian kerja. Perusahaan cenderung akan memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada tenaga kerja yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan karena karyawan yang berpengalaman lebih memiliki kualitas kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja mempunyai manfaat terhadap proses pekerjaan.

Sukamto (2016: 39) menyatakan bahwa manfaat pengalaman kerja:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan pekerjaan,
2. Peningkatan kewibawaan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya,
3. Pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan lancar, karena orang tersebut memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap,
4. Dengan pengalaman kerja yang baik maka karyawan akan memperoleh penghasilan yang lebih banyak.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja**

Pengalaman kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya melainkan di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya dengan pengalaman kerja yang juga memiliki beberapa faktor berpengaruh terhadap terbentuknya pengalaman kerja.

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Djaizak (2014: 53) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

#### 4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat mengingatkan pengalaman kerja orang tersebut.

#### 5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

#### **2.1.2.4 Pengukuran pengalaman kerja**

Pengukuran pengalaman kerja merupakan salah satu cara untuk mengingatkan produktivitas kerja, dimana hasil dari pengukuran tersebut digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan pada perusahaan.

Marwan (2015: 131) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yakni:

##### 1. Gerakan mantap dan lancar

Setiap karyawan berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

##### 2. Gerakannya berirama

Terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

##### 3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

#### 4. Dapat menduga

Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

#### 5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### **2.1.2.5 Indikator pengalaman kerja**

Indikator pengalaman kerja menurut Foster (2015: 43)

#### 1. Lama waktu/ 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

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

### 2.1.3 Kinerja karyawan

Banyak sekali pendapat para ahli mengenai definisi kinerja. Berikut definisi beberapa yang berkaitan dengan definisi kinerja. Menurut Lijan (2016: 480), menyatakan bahwa kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Mangkunegara, A, P., (2015: 67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Armstrong dan Baron (2015: 2) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan menurut penulis pengertian kinerja adalah *output* kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

#### 2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mangkunegara, A, P., (2015: 484) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* yang dapat diartikan bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan keterampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi).

### **2.1.3.2 Dimensi kinerja**

Yang dimaksud dengan dimensi kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dimensi kerja dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu kinerja. Dimensi mengenai kinerja menurut Mangkunegara, A, P., (2015: 67) menyatakan sebagai berikut:

#### 1. Kualiatas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, oleh kebijakan instansi atau perusahaan, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai, maka dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apapun yang diberikan oleh pihak instansi maupun perusahaan akan dapat diselesaikan dengan baik, maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa kualitas kerja pegawai sangat penting bagi pihak instansi terkait.

## 2. Kualitas Kerja

Banyak hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi atau perusahaan bukan hasil rutin, tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan pegawai.

## 3. Konsistensi pegawai

Ketetapan pegawai dalam menjalankan *job description* sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan.

## 4. Kerjasama

Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

## 5. Sikap pegawai

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman.

### **2.1.3.3 Indikator kinerja karyawan**

Robbins (2015: 260) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu atas 6 (enam) indikator, yaitu:

#### 1. Kualitas

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

2. Kualitas

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

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yaitu pemenuhan sesuai dengan waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

#### 2.1.4 Penelitian terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan memaparkan penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal penelitian terdahulu, terkait pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.0.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Tempat penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
1	2	3	4	5	6

1	Haedar dan Syamsuddin, S, P., (2014). PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Variabel: X1 Motivasi X2 Pengalaman Kerja  Metode Kuantitatif  Alat Analisis: Regresi Linear Berganda	Variabel: Y Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil Penelitian terdapat pengaruh antara motivasi dengan produktivitas karyawan	Jurnal Manajemen Volume 01, No. 02 (2014): 9-15 ISSN: 2339-1510
2	Pitri, T., (2020). CV. Ria Busana	Variabel: X2 Pengalaman Kerja Y Kinerja Karyawan  Metode Kuantitatif  Alat Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel: X1 Pengetahuan	Hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ekonomedia Vol. 09, No. 02. (2020): 37-56 ISSN: 2775-1406 STIE PASIM, Sukabumi
3	Zahro, H, M., Suryadi, B., dan Djaja, S., (2018). Home Industri Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi	Variabel: X1 Pengalaman Kerja Y Kinerja Karyawan  Metode Kuantitatif  Alat Analisis Regresi linear berganda	Variabel: X2 Curahan jam kerja  Alat Analisis varian garis regresi	Hasil penelitian diperoleh bahwa pengalaman kerja dan curahan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol. 12, No. 1. (2018): 8-14 ISSN: 1907-9990 e-ISSN: 2548-7175
4	Ariani, D, R.,	Variabel: X1 Motivasi	Variabel:	Hasil Penelitian	Dimensi, Vol 9, No. 1

	Ratnasari, S, L., dan Tanjung, R., (2020) di PT. Super Box Industries	X3 Pengalaman Kerja Y: Kinerja Karyawan Metode Penelitian Kuantitatif  Alat Analisis Linear Berganda	X2 Lingkungan Kerja	diperoleh bahwa motivasi, lingkungan kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	(2020): 74-86 ISSN: 2085-9996
5	Halik, S, A., (2021) pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Janeponto	Variabel: X1 Motivasi X4 Pengalaman Kerja Y Kinerja Pegawai Metode Penelitian Kuantitatif  Alat analisis linear berganda	Variabel: X2 Disiplin Kerja X3 Pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol 14, No. 1 (2021) p-ISSN: 2087-040X e-ISSN: 2721-7213
6	Ratulangi, R, S., dan Soegoto, A, S., (2016) Pada PT. Hasjrat Abadi Tandeand Manado	Variabel: X1 Pengalaman Kerja X3 Motivasi Y Kinerja Karyawan Metode Penelitian Kuantitatif  Alat analisis Regresi linear berganda	Variabel: X2 Kompetensi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal EMBA Vol 4, No. 4 (2016): 322-334 ISSN:230-1174

7	Fahmi, A., dan Hariasih, M., (2016) di SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang	Variabel: X1 Motivasi X2 Pengalaman Kerja Metode penelitian kuantitatif  Alat analisis regresi linear berganda	Variabel: Y Prestasi Kerja X3 Lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja	Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan Vol 2, No. 2 (2016): 121-140 ISSN: 2338-4409 (print) ISSN: 2528-2629 (online)
8	Indrawan, M, I., (2017) pada Pegawai Kecamatan Binjai Selatan	Variabel: X2 Pengalaman kerja Metode penelitian kuantitatif  Alat analisis regresi linear berganda	Variabel: X1 Etika kerja X3 Budaya kerja Y Prestasi Kerja	Hasil penelitian hipotesis yang diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja	_____ Vol 10, No. 2 (2017): 1851- 1857 ISSN: 1979-5408 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pengembangan Panca Budi
9	Wirawan, K, E., Bagia, I, W., dan	Variabel: X2 Pengalaman kerja	Variabel: X1 Tingkat pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Bisma: Jurnal Manajemen Vol 5, No. 1

	Susila, G, P, A, J., (2019) pada PT Mandiri Tri Makmur	Y Kinerja karyawan Metode penelitian kuantitatif	Alat analisis jalur	terdapat pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	(2019): 60-67 P-ISSN: 2476-8782
10	Hambali, I., (2021) di Madrasah Tsanawiyah Pejuang 45 Subang	Variabel: X1 Motivasi X2 Pengalaman kerja Metode penelitian kuantitatif Alat analisis regresi linear berganda	Variabel: Y Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas	JIMEA Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi Vol 5, No. 1 (2021): 316-323
11	Markx Pattiasina, Mieke Roring, Wehelmina Rumawas (2017) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Variabel Independen : motivasi dan pengalaman kerja	Berdasarkan uji korelasi diperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan; (2) Dari hasil uji regresi ternyata kompetensi sumber daya	<i>Jurnal administrasi bisnis</i> 17-2 (2017) 111-116

manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan dapat diterima karena dari uji t diperoleh hasil t hitung lebih besar dari t tabel.

12.	Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono. Agustus 2014  Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja	Variabel Independen : Motivasi kerja	Variabel Dependen : <i>pengalaman kerja</i>	1.Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.	<i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 13 No. 1 Agustus 2014/ administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id</i>
-----	--	--------------------------------------	---	---	--

	Terhadap kinerja karyawan			Karmand Mitra Andalan Surabaya. 3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
13.	Frans farlen (2011) pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja Terhadap kinerja karyawan	Variabel dependen : <i>Free Cash Flow</i> Variabel independen: <i>motivasi kerja</i>	Variabel Independen : Kebijakan Dividen	Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung (3,735) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan ditolaknya Ho berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja	

				<p>karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan.</p> <p>2. Nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar <math>3,328 &gt; t</math> tabel <math>(2,026)</math> sehingga hipotesis nol (<math>H_0</math>) ditolak dan hipotesis alternatif (<math>H_a</math>) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di United Tractor.</p> <p>3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung kinerja karyawan lebih besar</p>
--	--	--	--	--

				dari F tabel (3,252) sehingga $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).	
14.	Rido Akbar1, Achmad Fauzi2, Jeremy Steven3, Muhammad Ghufon4, Yoga Adrian Aldiansyah5, Anggara Destryan Riyadi (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap	Variabel: Independen Motivasi Kerja  Variabel devenden Kinerja Karyawan	Variabel: Independen Reward	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan system reward memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi dorongan utama yang membuat karyawan	e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599 DOI: <a href="https://doi.org/10.38035/jim.v1i4">https://doi.org/10.38035/jim.v1i4</a> Received: 23 November 2022, Revised: 30 Desember 2023, Publish: 1 Februari 2023 <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a>

	Kinerja Karyawan			menyelesaikan kewajibannya dengan baik dengan tujuan tertentu. Sistem reward membantu membangun dorongan eksternal kepada karyawan agar dapat bekerja maksimal untuk mendapatkan penghargaan.	
15.	Angela Worang Roy F. Runtuwene (2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM	Variabel: X1 motivasi  <i>Y Kinerja karyawan</i>	Variabel: X2 disiplin Kerja	Secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	<i>Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 2, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)</i>

				<p>karyawan PDAM Kota Tomohon. Hal ini dibuktikan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,666 yang lebih besar dari 0,05. Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.</p>	
16.	<p>Suwanto1*, Kosasih2, Nurjaya3, Denok Sunarsi4, Heri Erlangga5 (2021) pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada happy restaurant</p>	<p>Variabel Independen : <i>motivasi dan pengalaman kerja</i></p>	<p>Variabel dependen : produktivitas karyawan</p>	<p>a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung &gt; t tabel atau (8,507 &gt; 1,985). b. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas</p>	<p>ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 <i>Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Juli 2021</i> @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang</p>

				<p>karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung <math>&gt; t</math> tabel atau <math>(8,562 &gt; 1,985)</math>.</p> <p>c. Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung <math>&gt; F</math> tabel atau <math>(53,149 &gt; 2,700)</math>.</p>	
--	--	--	--	---	--

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sebagai salah satu bentuk organisasi yang pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dengan baik dan maksimal. Agar semuanya dapat

tercapai diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, hal ini juga harus didukung dengan motivasi serta pengalaman kerja, semua itu bertujuan meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Mangkunegara, A, P., (2015: 93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan anggota agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti yang dikemukakan oleh Siagian, S, P., (2016: 138) menyatakan sebagai berikut: daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

Dalam kaitannya motivasi terhadap kinerja. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2015: 125) menyatakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan oleh sebuah organisasi guna merangsang dan menggerakkan kemampuan bekerja sehingga kinerja meningkat.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Foster (2015:40), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Pengalaman kerja dapat diukur dengan indikator-indikator seperti yang dikemukakan oleh Foster (2015: 43) menyatakan bahwa indikator pengalaman

kerja antara lain: Lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Dalam kaitannya pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Sukamto (2016: 39) menyatakan bahwa perusahaan cenderung akan memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada tenaga kerja yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan karena karyawan yang berpegalaman lebih memiliki kualitas kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja mempunyai manfaat terhadap proses pekerjaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi, dan pengalaman kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Atas dasar itulah diperkirakan motivasi dan pengalaman kerja yang baik akan mampu membuat meningkatnya kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi organisasi.

Kinerja pegawai menurut Lijan (2016: 480) menyatakan bahwa pengertian kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu.

Adapun indikator kerja menurut Mangkunegara, A, P., (2015: 67) menyatakan sebagai berikut: Kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan memperhatikan motivasi, dan pengalaman kerja pegawai maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi perlu ditunjang dengan motivasi dan pengalaman kerja

yang baik. Dengan motivasi dan pengalaman kerja yang baik maka dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaengke, A, S., Tewel, B., dan Uhing, Y., (2018) dimana hasil penelitian yang diperoleh adalah motivasi, pengembangan karir dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Mando.

Maka dari itu motivasi, dan pengalaman kerja harus menjadi acuan yang penting untuk organisasi agar dapat menghasilkan peningkatan dalam kinerja pegawai. Karena motivasi dan pengalaman kerja dapat merangsang, menjadi dasar dan mendorong pegawai untuk mengeluarkan kemampuan dan keahlian terbaiknya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di uraikan, maka dapat ditarik suatu hipotesis yaitu:

H0: Motivasi dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya.

H1: Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Sukapura Cabang Tasikmalaya.