

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan masa kerja, motivasi kerja, dan kinerja beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut masa kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2.1.1 Masa Kerja

Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja pada lembaga pemerintahan. Masa kerja pegawai ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

2.1.1.1 Pengertian Masa Kerja

Menurut Rudiansyah (2014:44) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Hardikriyawan dalam Supriyatna (2020) mengemukakan bahwan masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi.

Menurut Siagian (2008:86) masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Kreitner dan Kinicki dalam Arrazi (2019) masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena

telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Menurut Hermanto (2012:56) Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Menurut Faizin dan Winarsih dalam Sugito, Suyitno & Kuntoro (2019) bahwa pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dapat dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani dengan proses belajar dan pengalaman. Seniati dalam Sugito, Suyitno & Kuntoro (2019) mengatakan bahwa masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa masa kerja dapat diartikan sebagai lamanya pegawai bekerja pada suatu perusahaan, ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

2.1.1.2 Klasifikasi Masa Kerja

Masa kerja dilihat dari lama kerja pegawai mengabdikan dirinya disuatu instansi. Masa kerja menurut Handoko (2007) dikategorikan menjadi 2 (dua), meliputi:

- 1) Masa kerja kategori baru < 3 tahun
- 2) Masa kerja kategori lama > 3 tahun

Semakin banyak pegawai yang memiliki masa kerja atau jam terbang yang lama, akan berdampak besar pada hasil produksi yang dihasilkan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masa kerja menurut Ahmadi (dalam Arrazi, 2019) sebagai berikut:

- 1) Waktu

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

- 2) Frekuensi

Semakin banyak 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 tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

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

2.1.1.4 Indikator-indikator Masa Kerja

Menurut Handoko (2012:104), indikator-indikator yang mempengaruhi masa kerja di antaranya :

1) Tingkat kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

2) Stres lingkungan kerja

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan.

3) Pengembangan karir

Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

4) Kompensasi hasil kerja

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu tanpa adanya motivasi baik dari atasan maupun pegawai itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Priyono (2007:77) mengemukakan bahwa motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat. Menurut Hasibuan A. (2017:138) motivasi kadang-kadang disebut dengan istilah seperti misalnya, kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau *impuls*. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Rahayu (2017) motivasi adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Muhammad Busro (2018:51) mengemukakan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Handoko (2012:262) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan serta mendorong supaya timbulnya rasa semangat bekerja dalam diri manusia kearah suatu tujuan tertentu demi memperoleh keinginannya.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar diri individu. Kadang kala tujuan diartikan pula sebagai suatu harapan untuk mendapatkan suatu penghargaan. Baik penghargaan keuangan, seperti kenaikan gaji dan upah, honorium, dan ataupun tunjangan maupun penghargaan yang tidak bersifat keuangan, seperti kenaikan pangkat istimewa, penghargaan atau bintang jasa, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan A. (2017:139) secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2017:146) tujuan motivasi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Semakin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, semakin jelas juga bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang maupun perusahaan yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami terlebih dahulu latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan diberikan motivasi.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan A. (2017:149), motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu:

1) Faktor Internal

Yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

a. Persepsi individu mengenai diri sendiri

Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

b. Harga diri dan prestasi

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

c. Harapan

Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

d. Kebutuhan

Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

e. Kepuasan kerja

Merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2) Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

a. Jenis dan sifat pekerjaan

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk

menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengartuhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

b. Kelompok kerja dimana individu bergabung

Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

c. Situasi lingkungan pada umumnya

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

d. Sistem imbalan yang diterima

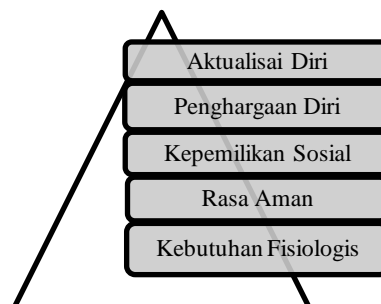
Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2.1.2.4 Teori Motivasi

Setiap individu memiliki kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Beberapa teori motivasi, sebagai berikut:

1) Hierarchy Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, seperti pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1

Hierarchy Kebutuhan Maslow

Dari Gambar 2.1 tersebut, Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya yang terdiri dari 5 (lima) tingkatan kebutuhan, diantaranya:

- *Kebutuhan fisiologis*, merupakan kebutuhan seseorang yang paling utama, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup dan kebutuhan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi, maka mereka akan terdorong bekerja keras untuk memenuhinya.
- *Kebutuhan rasa aman*, kebutuhan ini akan menjadi pendorong berikutnya manakala kebutuhan fisiologis telah terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini adalah kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, artinya mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Bagi seseorang yang kehilangan pekerjaan akan menanggung rasa aman ekonomi (penghasilan) dan rasa aman sosial (pengangguran).
- *Kebutuhan kepemilikan sosial*, setelah kebutuhan rasa aman tercapai, maka individu membutuhkan komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan dan terciptanya rasa kerja sama yang baik. Dengan demikian akan rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang antar individu dapat tercipta.
- *Kebutuhan penghargaan*, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik walaupun pekerjaan tersebut dirasa sulit, berat maupun penuh resiko, semata-mata hendak memperoleh penghargaan dari pimpinan.

- *Kebutuhan aktualisasi diri*, maksudnya adalah kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi prang “*ter*”. Kebutuhan ini merupakan tingkatan terakhir dari hirarki kebutuhan, dan memang kebutuhan ini menjadi pendorong yang kuat bagi mereka yang bekerja telah “*mapan*” dalam arti semua kebutuhan yang lainnya telah terpenuhi. Melihat berbagai kebutuhan yang menjadi tujuan setiap individu, maka seorang pemimpin organisasi perusahaan harus berusaha mencari dan memenuhi kebutuhan tersebut untuk dapat memacu karyawan bekerja lebih baik dan maksimal. Program-program yang dapat dilaksanakan misalnya: pemberian upah dan kesejahteraan material, adanya aturan pension (tunjangan hari tua), asuransi kesehatan/kecelakaan, pembentukan kelompok kerja, pertemuan-pertemuan informal, pujian-pujian dan penghargaan-penghargaan , maupun program-program peningkatan pengetahuan/keterampilan dan lain sebagainya.

Gambar diatas juga menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori *self-actualization* atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya. Jika dilihat dari struktur dan keadaan masyarakat Indonesia, sumber daya manusia kita masih banyak pada peringkat kebutuhan fisiologis.

2) *McClelland Theory of Needs*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- Kebutuhan dalam berafiliasi (*Need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

Need for achievement. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Maksud *high achiever* disini adalah seseorang atau karyawan yang dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain (*better than other*). Mereka ini (*High achiever*) selalu mencari suasana kerja dalam suatu proyek atau keadaan dimana mereka dapat memikul tanggung jawab secara pribadi untuk memecahkan masalahnya dan memperoleh kembali jawaban yang cepat dari suasana tersebut. Mereka tidak

berfikir untung-untungan tetapi dengan perhitungan yang akurat dan tepat. Mereka merencanakan dengan matang segala sesuatunya, mereka bukanlah eraih kesempatan dalam kesempitan untuk meraih kesuksesan. Mereka ini berkinerja bagus dan baik ketika mereka menerima tanggung jawab dengan kemungkinan 50-50 atau seimbang. Mereka akan menghadapinya dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan atau kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya.

Need for Power. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

Need for Affiliation. Kebutuhan ini menempatkan posisi paling akhir dari riset para pakar manajemen. Maksudnya di sinim orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu merkea memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompensasi di dalam suatu organisasi. Termasuk di dalam hal pengertian satu dengan yang lainnya.

3) “*Theory X and Theory Y*”

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

- Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
- Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Teori Y (positif) merumuskan asumsi sebagai berikut:

- Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan *top management* atau dewan direksi.

Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negatif). Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi

dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi teori Y (positif). Penggunaan masing-masing jenis motivasi haruslah mempertimbangkan situasi orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu berbeda antara yang satu dan yang lainnya. Yang menjadi kesulitan adalah berapa banyak kita memberikan motivasi positif dan berapa banyak kita memberikan motivasi negatif.

2.1.2.5 Indikator-indikator Motivasi

Maslow dalam Mangkunegara (2017:101) mengemukakan bahwa indikator motivasi yang diturunkan berdasarkan dari faktor kebutuhan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dikelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan: sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut dapat mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Misalnya dengan perusahaan atau organisasi mengadakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan wewenang yang diterima dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Adamy (2016:91) kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2017:94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Hussein Fattah (2017:3) kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi.

Rahayu (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai didasarkan atas kemampuan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Bukit, Malusa & Rahmat (2017:96) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah proses pengamatan dan penilaian terhadap kinerja pekerja, pencatatan penilaian, serta pemberian umpan-balik kepada pekerja. Proses penilaian kinerja tersebut dilakukan untuk memperoleh penilaian terhadap kinerja seseorang, baik saat ini maupun kinerja yang lalu, hal ini diperlukan untuk mengetahui perkembangan kinerja pegawai yang dinilai.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya suatu penilaian kinerja menurut Veithzal (2011:551) tujuan Penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama berkerja
- 2) Pemberian imbalan yang serasi
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai
- 4) Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lain
- 5) Meningkatkan motivasi kerja
- 6) Meningkatkan etos kerja

2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bangun dalam Adamy (2016:94) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- 5) Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.1.3.5 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:68) setiap orang mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda dalam menjalankan aktifitas ataupun bersosialisasi, begitupun dalam hal pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2015:68) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.6 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja.

2) Kuantitas kerja

Segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. Meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.

4) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti

terdahulu. Terdapat beberapa sumber mengenai penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masa kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan tentang kekurangan atau kelebihan yang ada. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Judul Penelitian dan Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Martinus (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016 ISSN : 2461-0593	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Kompensasi 2. Lokasi penelitian di PT. Devina Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Hidayat dan Aryanti (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan. Jurnal Agrinis Vol. 1, No. 1, Oktober 2016	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Kompensasi 2. Lokasi penelitian di Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
3.	Heriyanto dan Hidayati (2016), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Lokasi penelitian di Yayasan MBD	Hasil penelitian terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. VI, No. 1, Desember 2016, hal. 67 – 76			pegawai secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih besari daripada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
4.	Elia, Josephus dan Tucunan (2016), Hubungan Antara Kelelahan Kerja dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Pelabuhan Bitung. Jurnal Ilmiah Farmasit UNSRAT Vol. 5 No. 2 MEI 2016 ISSN 2302 – 2493	1. Variabel Masa Kerja	1. Variabel Kelelahan Kerja 2. Variabel Produktivitas Kerja 3. Lokasi penelitian di Pelabuhan Bitung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan tingkat produktivitas kerja dan terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan tingkat produktivitas kerja
5.	Aprilyanti (2017), Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri Vol 1 No 2 Desember 2017, 68-72 p-ISSN 2580-2887, e-ISSN 2580-2895	1. Variabel Masa Kerja	1. Variabel Usia 2. Variabel Produktivitas Kerja 3. Lokasi penelitian di PT. OASIS Water Internationa l Cabang Palembang	Hasil peneleitian menunjukkan bahwa variable usia dan masa kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
6.	Ariono (2017), Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. Jurnal PPKM III (2017) 254 – 267 ISSN: 2354- 869X	1. Variabel Masa Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Variabel Kinerja	1. Variabel Tingkat Pendidikan 2. Lokasi penelitian di Perangkat Desa Kecamatan Kaliwiro Wonosobo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja. Variabel masa kerja berpengaruh terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat Pendidikan, masakerja dan motivasi kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa
7.	Karima, Idayanti dan Umar (2017), Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar. <i>Journal of Applied Business and Entrepreneurship</i> , 1(1), 49-64	1. Variabel Masa Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja	1. Variabel Produktivitas 2. Lokasi penelitian di PT. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja, Pelatihan dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dan masa kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
8.	Wardoyo dan Supriyoko (2018), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMKN Di Wonosobo. <i>Media Manajemen Pendidikan</i> Volume 1 No. 1 Juni 2018	1. Variabel Masa Kerja 2. Motivasi Kerja	1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan 2. Variabel Profesionalisme Guru 3. Lokasi penelitian SMKN di Wonosobo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan pada tiap variabel terhadap profesionalisme guru. Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen kerja
9.	Kereh, Lengkok dan Rumokoy (2018), Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. <i>Jurnal EMBA</i> Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3903 – 3912 ISSN	1. Variabel Masa Kerja 2. Variabel Kinerja	1. Variabel Pengalaman Kerja 2. Variabel Pendidikan 3. Variabel Kompensasi 4. Lokasi penelitian di PT. PLN (Persero) Area Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan masa kerja, pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial masa kerja,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2303-1174			pengalaman kerja dan pendidikan tidak berpengaruh
10.	Sugito, Suyitno dan Kuntoro (2019), Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Desa Samudra dan samudra Kulon. Jurnal Dinamika Pendidikan Dasar Volume 11, No 1, Maret 2019: 1-18 P-ISSN: 2087-412X e-ISSN:2655-870X	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Masa Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Variabel Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian di Sekolah Dasar Samudra dan Samudra Kulon 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel masa kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif variabel masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru</p>
11.	Arrazi, Dama, & Prabowo (2019), Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Administrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqqin Kota Tasikmalaya). Unigal Repository	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Masa kerja 2. Variabel Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Gaji 2. Lokasi penelitian di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqqin Kota Tasikmalaya 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh antara gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan</p>
12.	Bekti, Kustiyah dan Widayati (2019), Pengaruh Kompensasi Finansial, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol. 7 No. 1, Juni 2019 ISSN : 2502-3055 e-ISSN : 2622-17	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Masa Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Variabel Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kompensasi 2. Lokasi penelitian di PT. So Good Food Unit UHT Boyolali 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja secara simultan</p>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13.	Martin (2020), Pengaruh Masa Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana. Ekuivalensi Jurnal Ekonomi Bisnis Vol.6 No.2 Oktober 2020	1. Variabel Masa Kerja 2. Variabel Kinerja	1. Variabel Kompensasi 2. Lokasi penelitian di PT. Delamibrands Kharisma Busana	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel masa kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
14.	Artaya, Faviandhani, Mayestino, Wulandari, dan Aditya (2021), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Masa Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Di Komplek Pergudangan Di Sidoarjo. E-jurnal Spirit Pro Patria Vol. 7 No. 2 September 2021 E-ISSN 2443-1532	1. Variabel Masa Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Variabel Kinerja	1. Variabel Gaya Kepemimpinan 2. Lokasi Penelitian Di Komplek Pergudangan Di Sidoarjo	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap masa kerja. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh signifikan masa kerja terhadap motivasi karyawan. Dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Mengingat bahwa sumber daya manusia itu sangatlah penting, perusahaan harus menjaga dan memperhatikan para pegawainya. Dengan adanya perhatian tersebut, pegawai akan betah bekerja disana sehingga mempunyai motivasi yang

tinggi dalam bekerja untuk mencapai target serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara optimal. Untuk mencapai target serta tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perusahaan harus memiliki pegawai dengan masa kerja yang cukup supaya mempunyai pengalaman dalam bekerja serta perusahaan juga harus memperhatikan motivasi kerja pegawai.

Menurut Rudiansyah (2014:44) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Menurut Handoko (2012:104) indikator-indikator masa kerja antara lain adalah tingkat kepuasan kerja, stres lingkungan kerja, pengembangan karir, kompensasi hasil kerja.

Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja pada perusahaan, Masa kerja pegawai ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Masa kerja yang dimaksud adalah lamanya seorang pegawai telah melakukan tugas kerja, yang biasanya dinilai dengan satuan waktu.

Semakin banyak pegawai dengan masa kerja atau jam terbang yang lama akan berdampak besar dengan semakin baiknya hasil kerja yang dihasilkan karena mereka telah terlatih dan memiliki pengalaman, dimana hal tersebut kecil kemungkinan didapat dari tenaga kerja yang memiliki masa kerja yang singkat atau baru. Dengan adanya pengalaman tersebut pegawai lebih cepat dalam bekerja

dan menangani masalah yang kemungkinan akan datang ketika bekerja. Dengan kemampuan kerja yang dimilikinya maka tinggi pula peluang untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada diri mereka, sehingga berakibat pada peningkatan kinerja kerjanya.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Arrazi, Darna, & Prabowo (2019) dengan judul Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Administrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqqin Kota Tasikmalaya). Dalam jurnalnya menunjukkan bahwa variabel masa kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa masa kerja sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan masa kerja yang lama karyawan akan banyak memiliki pengalaman kerja, sehingga apabila menemukan masalah sudah mampu dilalui dengan tepat dan cepat.

Menurut Hasibuan A. (2017:138) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Maslow dalam Mangkunegara (2017:101) indikator-indikator motivasi berdasarkan pengertian motivasi antara lain adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan serta mendorong supaya timbulnya rasa semangat bekerja dalam diri manusia kearah suatu tujuan tertentu demi memperoleh keinginannya. Suatu motivasi individu dapat timbul

dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja). Jika motivasi kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka akan berdampak baik kepada kinerjanya dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Karena jika seseorang yang tidak termotivasi, hanya akan memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dikarenakan motivasi ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu perusahaan harus senantiasa memberikan motivasi kepada para pegawainya supaya dapat bekerja secara maksimal dengan terlebih dahulu mengetahui kebutuhan ekonomi maupun kebutuhan non-ekonominya. Pemberian motivasi yang baik mampu memicu pegawai untuk mengerjakan tugas dengan tekun dan semangat. Semangat dalam bekerja ini sangat dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Martinus (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Dalam jurnalnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Masa kerja atau lama kerja seorang pegawai dalam perusahaan berpengaruh kepada seberapa terampil dan berpengalamankah pegawai tersebut dalam bekerja. Dengan adanya pengalaman ini, pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, karena hambatan serta rintangan yang nanti muncul akan teratasi dengan adanya pengalaman tersebut. Maka dari itu dengan memiliki masa kerja yang cukup, pegawai akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dalam menghasilkan produk dan menyelesaikan pekerjaan juga semakin baik.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Artaya, Faviandhani, Mayestino, Wulandari, dan Aditya (2021), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Masa Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Di Komplek Pergudangan Di Sidoarjo. Dalam jurnalnya menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara masa kerja terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan lamanya bekerja seorang pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja disuatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Citra perusahaan akan terlihat dari bagaimana kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus senantiasa

meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga kegiatan didalam perusahaan berjalan dengan lancar. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai didasarkan atas kemampuan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Masa kerja yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh pada seberapa besar pegawai tersebut memiliki pengalaman dalam bekerja. Dengan pengalaman kerja yang cukup maka pegawai akan mampu mengerjakan tugas dengan baik dan melalui hambatan dengan mudah sehingga memudahkan dalam mencapai tujuan. Selain masa kerja, motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam bekerja. Dimana dengan adanya motivasi, pegawai akan memiliki alasan, dorongan, dan penggerak dalam melaksanakan tugas dengan semangat dan giat. Maka dengan masa kerja yang cukup serta pemberian motivasi yang tinggi mengakibatkan kinerja kerja akan meningkat.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugito, Suyitno dan Kuntoro (2019) yang berjudul Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Desa Samudra dan Desa Samudra Kulon. Dalam jurnalnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel masa kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Oleh karena itu, perlu dilakukannya suatu penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelangi Wawasan Nusantara.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasikmalaya”.