

# **BAB I**

## **PENDALUHUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi pengembangan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasi. Pada dasarnya, tidak ada organisasi atau perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau yang sering disebut human resource. Bagian ini bertanggung jawab untuk mengatur berbagai kebutuhan organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya ada manajemen sumber daya manusia sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan baik dan lebih efisien. (Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya, 2022:86).

Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi dalam proses menangani berbagai masalah ruang lingkup pegawai, untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur manajemen sumber daya manusia adalah dengan cara mengarahkan seluruh pegawai agar dapat mencapai target yang sudah ditentukan. (Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi, 2020:90).

Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal adalah lembaga pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, termasuk pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa. Lembaga ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten

Mandailing Natal Nomor 3 Tahun 2011 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah Kabupaten Mandailing Natal.

Kinerja merupakan suatu hasil yang sudah dicapai sesuai tujuan atau target dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja juga fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, bagian yang tidak bisa dipisahkan dari ruang lingkup organisasi tersebut. Kinerja berperan penting dalam suatu penilaian tentang kualitas pegawai demi mempertahankan produktivitas seluruh pegawai, kinerja seorang pegawai dinilai baik apabila ia sudah mencapai apa yang sudah diberikan kepadanya, dan berhak mendapatkan apresiasi atau reward oleh atasan. (Gusti Ngurah Bagus Dion Susila Abimayu, et al, 2023:245).

Sejauh ini pegawai yang berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah diberikan oleh organisasi, maka pegawai tersebut dapat sudah mencapai keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan organisasi, konsisten sebuah kunci kesuksesan bagi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Tetapi sebaliknya, kinerja atau perfoma yang buruk maka akan berdampak buruk pula bagi organisasi dan dirinya, semua tergantung kepada kuantitas dan kualitas yang digunakan seorang pegawai dalam menjalankan tugas. (Esti Dwi Winanti, et al, 2023:56).

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan oleh peneliti ditempat penelitian bahwa pimpinan dan para pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal menyatakan masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor, fenomena berikutnya adanya mengalami kekurangan tenaga ahli di bidang tertentu, kurangnya pelatihan bagi pegawai, dan sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian laporan hasil pemeriksaan. Keterbatasan sumber daya manusia dan keterlambatan penyelesaian laporan. masalah berikutnya yaitu dugaan manipulasi data dan suap. Lemahnya pengawasan menyebabkan permasalahan dana desa di Kabupaten Mandailing Natal dianggap serius. Masalah berikutnya yaitu terbatasnya dana operasional dapat mengurangi efektivitas pengawasan, terutama dalam pelaksanaan inspeksi lapangan dan kegiatan pengawasan lainnya. Dan terakhir yaitu interaksi yang kurang baik antara inspektorat dan objek pemeriksaan dapat menghambat proses pengawasan dan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga pegawai bisa bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan hasil yang maksimal. Segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan

memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. (Patmanegara et al., 2021;23).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari M. Syamsul Hidayat, et al (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. Kemudian hasil penelitian dari Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Yamaha Saka Motor, Tangerang Selatan. Kemudian hasil penelitian dari Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mayora Indah Tbk. Kemudian hasil penelitian dari Esti Dwi Winanti, et all (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Mandiri Gresik. Kemudian hasil penelitian dari Gusti Ngurah Bagus Dion Susila Abimayu, et al (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Distribus Air. Kemudian hasil penelitian dari Muhammad Mirza Soetirto, et al (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pengalaman kerja adalah

kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan pegawai tersebut. Pengalaman kerja mencakup lama waktu atau masa kerja, tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan. (Pitriyani dan Halim, 2020:54).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Zuhrafah Izatul Munawaroh, et al (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT. Rapindo Plastama*. Kemudian hasil penelitian dari Novridha Laylani, et al (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN UP 3 Rantauprapat. Kemudian hasil penelitian dari Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Yamaha Saka Motor, Tangerang Selatan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu, (Wahjosumidjo, 2022:34).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Gusti Ngurah Bagus Dion Susila Abimayu, et al (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Distribusi Air. Kemudian hasil penelitian dari Muhammad Mirza Soetirto, et al (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian dari Purnama Yanti Purba, et al (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Sinar Gunung Swait Raya. Kemudian hasil penelitian dari Sri Mulyani (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Tangerang. Kemudian hasil penelitian dari Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mayora Indah Tbk. Kemudian hasil penelitian dari M. Syamsul Hidayat, et al (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kalimutu Mitra Perkasa.

Berdasarkan pada fenomena dan uraian diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.**

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor
2. Mengalami kekurangan tenaga ahli di bidang tertentu, kurangnya pelatihan bagi pegawai, dan sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian laporan hasil pemeriksaan.
3. Keterbatasan sumber daya manusia dan keterlambatan penyelesaian laporan.
4. Dugaan manipulasi data dan suap.
5. Lemahnya pengawasan menyebabkan permasalahan dana desa di Kabupaten Mandailing Natal dianggap serius.
6. Terbatasnya dana operasional dapat mengurangi efektivitas pengawasan, terutama dalam pelaksanaan inspeksi lapangan dan kegiatan pengawasan lainnya.
7. Interaksi yang kurang baik antara inspektorat dan objek pemeriksaan dapat menghambat proses pengawasan dan tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan.

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Karena keterbatasan waktu dan pengetahuan, mengingat banyaknya perkembangan yang dijumpai dalam suatu permasalahan tersebut, maka peneliti hanya membahas tentang motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain :

- a. Untuk Inspektorat Daerah Kabuapten Mandailing Natal peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Untuk pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pegawai agar selalu berupaya berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta menambah wawasan dan pengetahuan pegawai tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

c. Untuk penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empiris dalam hal-hal yang diteliti, atau dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada sebuah pencapaian atas tugas dan tanggung jawab yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja mendefinisikan seberapa baik pegawai dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah artikan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil, (Simamora, 2020:339).

Menurut Fahmi (2018:2) kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 105) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja Sedermayanti (2017:283) kinerja adalah suatu istilah atau definisi yang luas dan dapat mengacu pada sebuah pengertian : menjalankan, melakukan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab. Menurut Edison et al. (2017:188) kinerja merupakan pencapaian dari sebuah

proses yang mengacu pada selama periode waktu tertentu berdasarkan dari ketentuan atau kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.2 Aspek-Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja**

Beberapa aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut Tambunan dalam Busro (2018: 91), yaitu:

- a. Faktor Sumber daya manusia:
  - a. Memiliki motivasi tinggi
  - b. Penawaran tenaga kerja
  - c. Adanya pengaruh semangat kerja
  - d. Berdasarkan produktivitas kerja
  - e. Melalui kualitas tenaga kerja
- b. Faktor Ekonomi atau Bisnis, terdiri atas:
  - a. Mempunyai Bahan baku yang cukup
  - b. Memiliki modal usaha
  - c. Adanya segemen pasar yang perlu dilayani
  - d. Terdapat nilai ekonomis yang lebih baik dari pesaing

### 2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021:189) faktor tersebut antara lain:

#### 1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Semakin terampil dan mampu seorang pegawai 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.

#### 2. Pengetahuan

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

#### 3. Rancangan Kerja

Salah satu faktor pegawai yang mudah dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan kerja yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

#### 4. Kepribadian

Seluruh 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.

#### 5. Motivasi Kerja

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

#### 6. Kepemimpinan

Sikap seorang pemimpin dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja pegawai dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

#### 7. Komitmen

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

## 8. Lingkungan Kerja

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

### **2.1.1.4. Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Menurut Tyson dan Jackson (Priansa 2017:52) menyatakan meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana, tetapi penting. Konsep ini didasarkan pada ide bahwa sebuah tim akan meningkatkan dengan cepat dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalan. Empat tahapan rencana kerja untuk meningkatkan kinerja yaitu :

- a. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan.
- b. Dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
- c. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
- d. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

### **2.1.1.5 Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018:89) beberapa indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja merupakan sebuah bentuk yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja merupakan suatu bentuk yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
5. Inisiatif Kemampuan
6. Ketelitian adalah tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran salah satu sikap yang harus diterapkan dimanapun, walaupun sulit untuk menerapkannya.
9. Kreativitas yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi Pegawai agar pekerjaan itu dapat berjalan dengan baik telah dibebankan dapat dilaksanakan, sebagaimana mestinya sesuai dengan standar operasional Instansi hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Fahmi (2015:107) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat di Tarik kesimpulan bahwamotivasi memberikan dampak yang positif bagi para anggota organisasi. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam memajukan para anggota organisasi kea rahyang terbaik. Motivasi membantu anggota organisasi dalam mencapai kinerja terbaiknya.

Menurut Danim (2015:15) Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan –tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Menurut Bayu Fadillah, et all (2020:5) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2016:56) Motivasi sangat penting diberikan untuk meningkatkan moral Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi untuk berkontribusi positif terhadap seluruh kegiatan Instansi dalam mencapai tujuannya, setiap Pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Menurut Maruli (2020:58) 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.

#### **2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Gomes (2017:180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah :

1. Kebutuhan-kebutuhan (*needs*),
2. Tujuan-tujuan (*goals*),
3. Sikap (*attitudes*), dan
4. Kemampuan kemampuan (*abilities*).

Adapun menurut Afandi (2018:69) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

### **2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Bayu Fadillah, et al. (2020:5) sebagai berikut :

#### 1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

#### 2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

#### 3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

#### 4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

#### 5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### **2.1.3 Pengertian Pengalaman Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah bertambahnya pengembangan potensi dalam kualitas kerja, dalam artian ketika seseorang memiliki pengalaman yang baik maka kinerjanya akan bagus, dan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai sebagai seorang pegawai juga sudah sangat baik dan telaten. Sebuah instansi atau organisasi sangat menyambut baik jika seseorang memiliki pengalaman kerja yang sangat banyak dan besar kemungkinan akan diterima. Seseorang yang memiliki pengalaman yang banyak ialah calon pegawai yang siap pakai atau dipekerjakan. Jika seorang

yang melamar pekerjaan memiliki pengalaman kerja yang baik maka ia akan sangat dipertimbangkan dalam rekrutmen, (Hasibuan, 2021:98),

Menurut Kasmir (2016:40), pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan pegawai yang diukur dari lamanya masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Menurut Mangkunegara (2020:55) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Ricardianto (2018:55), orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan.

Menurut Robbins (2019:102), Pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai. Dari pengalaman kerja dapat diketahui apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan pegawai. Pada dasarnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Sedarmayanti (2017:98) mengatakan bahwa job rotation atau perputaran pekerjaan merupakan proses pemidahan pekerjaan dalam organisasi, sehingga dapat menambah wawasan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu acuan bagi seorang pegawai agar dapat

menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, siap menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

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

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengalaman Kerja**

Tujuan dan manfaat pengalaman kerja menjadi nilai tambah bagi seseorang dalam pekerjaannya maupun manajemen yang memberikan manfaat pada kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik.

Berbagai macam manfaat pengalaman kerja, berikut manfaat-manfaat pengalaman kerja:

1. Menjadi nilai tambah dalam melamar pekerjaan dan menjadi pertimbangan oleh atasan untuk merekrut calon pegawai.
2. Mendapatkan pujian atas ide dan gagasan dalam melakukan tugasnya.
3. Dapat menjadi pegawai yang dihandalkan dan dipercaya oleh tim maupun atasan.

4. Ketika seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya akan berjalan lancar, karena memiliki ide, keterampilan dan pengalaman yang mumpuni.
5. Semakin berkarisma dalam melakukan pekerjaannya dan dapat menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya.
6. Semakin baik kinerjanya maka akan semakin penghasilan yang didapatkan.

Kesimpulan dari berbagai manfaat dalam pengalaman kerja adalah semakin banyak keterampilan yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja seseorang, dan mendapatkan banyak apresiasi oleh rekan kerja lainnya maupun atasan.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko (2020:17), ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup seorang individu terkait pendidikan, pengalaman, pelatihan, kursus, atau pekerjaan seseorang, apa yang telah dilakukan diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, mengenai jumlah minat dan kapasitas atau keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
3. Sikap dan kebutuhan, sikap ini menunjukkan perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Kemampuan Analisis, mempelajari kemampuan dan menganalisa seseorang dalam melakukan pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk mengetahui kemampuan dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan (Hasibuan, 2021:77). Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu organisasi maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut (Hasibuan, 2021:78) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
2. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
3. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

### 2.1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Menurut Mangkunegara (2020:60), ada beberapa dimensi dan indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja

Lama waktu dalam bekerja yang telah dilalui seorang pegawai, agar bisa melakukan pekerjaan dan memahami pekerjaan.

2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki.

a. Penguasaan konsep

b. Prinsip prosedur

c. Kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai.

d. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk menerapkan dan mengetahui informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Tingkat ketrampilan yang dimiliki

Ketrampilan mengarah kepada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai dan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Penguasaan pegawai dalam melakukan tugasnya yang sudah diberikan oleh atasan dalam aspek teknik dan peralatan

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta di pengaruhi faktor lainya yaitu : lama/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. oleh karena itu seorang pegawai mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya bekerja.

#### **2.1.4 Kepemimpinan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mengarahkan dan memberi pengaruh kepada kegiatan sekelompok anggota yang berkaitan dengan tugasnya. Kepemimpinan merupakan ciri pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan kepemimpinan sebagian ditentukan oleh kemampuan pemimpin untuk mengembangkan budaya organisasinya. Teori kepemimpinan menjadi instrumen penting dalam menjalankan aktivitas dalam organisasi. Kepemimpinan di organisasi perlu dimiliki oleh seluruh anggota internal organisasi, apapun visi dan misinya. Oleh karena itu, suatu organisasi atau Instansi memerlukan sosok pemimpin yang dapat menjadi contoh bagi anggota internal lainnya organisasi. (Mangkunegara, 2020:90).

Menurut Wijono, (2018:105). Namun tak banyak ditemukan di beberapa Instansi yang mempunyai sikap kepemimpinan yang buruk, sehingga Pegawai melakukan apapun sesuka hati yang dapat merugikan instansi. Kepemimpinan yang baik sangat perlu diterapkan dalam organisasi karna pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah instansi, dengan memiliki pemikiran yang luas positif dan maju maka akan berdampak baik pula terhadap bawahannya.

Menurut Fahmi (2020:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. (George R. Terry, 2018:57).

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Setiawan dan Muhith (2020:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Kepribadian (*personality*, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan;
2. Harapan dan perilaku atasan;
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;

4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan;
6. Harapan dan perilaku rekan.

Menurut Setiana (2022:11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor kepemimpinan yaitu :

1. Kepribadian (*personality*, pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan

Menurut Amirullah (2017:43) mengemukakan faktor – faktor kepemimpinan adalah :

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*, yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.

2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

Menurut Sanusi dan Sutikno (2019:76-78) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan :

1. Keahlian dan pengetahuan
2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.
3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin.
4. Sifat – sifat kepribadian pengikut

#### **2.1.4.3. Tipe Kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2020:126) menjelaskan tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
3. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

4. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
5. Tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semauanya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
7. Pemimpin tipe administratif ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

#### **2.1.4.4. Tugas Pemimpin**

Tugas-tugas pemimpin cukup banyak, dalam menjalankan tugas tersebut seorang pemimpin harus bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakannya. Menurut Sutrisno (2021:88) tugas-tugas pemimpin yaitu :

1. Sebagai Konselor.

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Sebagai Instruktur.

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.

3. Memimpin Rapat.

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu

mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disuse biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

#### 4. Mengambil Keputusan.

Di antara seluruh tugas yang akan disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberak adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amatkrisis.

#### 5. Medelegasikan Wewenang.

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasian sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

### **2.1.4.5. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Martoyo (2020 :176-179) indikator kepemimpinan sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

#### 2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

### 3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

### 4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

### 5. Ketegasan

Dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M. Syamsul Hidayat, et al (2023)	<i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Leadership on Employee Performance at PT. Kalimutu Mitra Perkasa</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
2.	Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi (2020)	<i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022)	<i>The Influence of Work Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee Performance at PT Mayora Indah TBK</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,</li> </ul>
4.	Esti Dwi Winanti, et all (2023)	<i>The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Mandiri Gresik.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
5.	Gusti Ngurah Bagus Dion Susila Abimayu, et al (2023)	<i>The Influence of Leadership and Motivation on Employee Performance in Drinking Water Distributor Company</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
6.	Muhammad Mirza Soetirto, et al (2023)	<i>The Influence of Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Moderated by Work Motivation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.</li> <li>- Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Purnama Yanti Purba, et al (2022)	<i>The Influence of Leadership, Communication, and Work Dicipline on Employee Perfomance of PT. Sinar Gunung Swait Raya.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
8.	Sri Mulyani (2021)	<i>The Influence of Leadership on Employee Perfomance at The National Land Agency of Tangerang City</i>	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Novridha Laylani, et al (2023)	<i>The Effect of Work Experience, Work Ethos, Training, and Improving Work Achievement on Employee Perfomance at PT PLN UP 3 Rantauprepat</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Peningkatan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
10.	Zuhurfah Izatul Munawaroh, et al (2023)	<i>The Effect of Work Experience and Training on Employee Perfomance Moderated by Career Development at PT. Rapindo Plastama.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2025

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu alur pemikiran terhadap hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran atau ilustrasi dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Melakukan sebuah penelitian dibutuhkan langkah-langkah yang baik dan sistematis untuk menyusun data yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut. Langkah-langkah yang tepat pada penelitian akan menghasilkan penelitian yang baik, terarah dan dapat di terapkan untuk penelitian selanjutnya. Oleh karena itu di perlukan sebuah kajian konseptual yang baik guna mendukung penelitian agar lebih terarah dan lebih baik lagi. Sehingga penelitian yang dilakukan dapat di pertahankan kebenarannya.

Kinerja adalah ilustrasi tentang tingkat prestasi atau pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu program kegiatan untuk mewujudkan hasil yang baik, tujuan visi dan misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

### **2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi adalah daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga pegawai bisa bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan hasil yang maksimal.

Segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. (Patmanegara et al., 2021;23).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari M. Syamsul Hidayat, et al (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT. Kalimutu Mitra Perkasa*. Kemudian hasil penelitian dari Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*. Kemudian hasil penelitian dari Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT Mayora Indah TBK*. Kemudian hasil penelitian dari Esti Dwi Winanti, et all (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Mandiri Gresik*. Kemudian hasil penelitian dari Gusti Ngurah Bagus Dion Susila Abimayu, et al (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *in Drinking Water Distributor Company*. Kemudian hasil penelitian dari Muhammad Mirza Soetirto, et al (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal**

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kompetensi dan kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan pegawai tersebut. Pengalaman kerja mencakup lama waktu atau masa kerja, tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan. (Pitriyani dan Halim, 2020:54).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Zuhrafah Izatul Munawaroh, et al (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT. Rapindo Plastama*. Kemudian hasil penelitian dari Novridha Laylani, et al (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT PLN UP 3 Rantauprepat*. Kemudian hasil penelitian dari Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*.

### **2.3.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal**

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu, (Wahjosumidjo, 2022:34).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Gusti Ngurah Bagus Dion Susila Abimayu, et al (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *in Drinking Water Distributor Company*. Kemudian hasil penelitian dari Muhammad Mirza Soetirto, et al (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian dari Purnama Yanti Purba, et al (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT. Sinar Gunung Swait Raya*. Kemudian hasil penelitian dari Sri Mulyani (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *at The National Land Agency of Tangerang City*. Kemudian hasil penelitian dari Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai *at PT Mayora Indah TBK*. Kemudian hasil

penelitian dari M. Syamsul Hidayat, et al (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai at PT. Kalimutu Mitra Perkasa.

#### **2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman kerja, dan Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal**

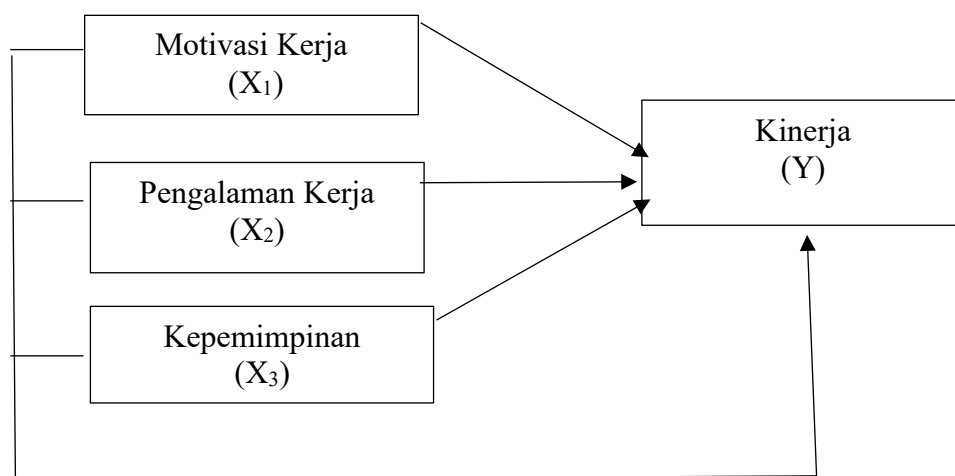
Dari ketiga variabel diatas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam keberhasilan untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi, ketiga variabel ini saling berhubungan kuat antara satu dengan yang lainnya. Faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena Motivasi kerja adalah alasan atau dorongan yang membuat seseorang semangat dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuannya. Motivasi ini bisa datang dari dalam diri sendiri, seperti keinginan untuk berkembang atau rasa puas setelah menyelesaikan tugas, atau bisa juga dari luar, seperti gaji, penghargaan, atau dukungan dari atasan dan rekan kerja. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan menikmati pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya motivasi bisa membuat pekerjaan terasa membosankan atau berat. Oleh karena itu, penting untuk menemukan apa yang membuat kita semangat agar tetap termotivasi setiap hari.

Selanjutnya pengalaman kerja sangat berpengaruh dalam keberlangsungan dalam sebuah organisasi karena ketika seorang pegawai memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja maka ia akan lebih memahami atau mengetahui cara untuk mencapai tujuan tersebut. Lamanya waktu bekerja seseorang pegawai dalam sebuah organisasi, maka ia akan lebih

terampil dalam menghadapi sebuah masalah karena ia sudah sangat terbiasa dengan keadaan organisasi tersebut. Ketika dalam menghadapi masalah atau tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan dalam menghadapi sebuah permasalahan maka ia sudah sangat memahami keadaan tersebut.

Selanjutnya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin bukan hanya tentang memiliki otoritas, tetapi juga tentang memberikan inspirasi, membangun hubungan yang kuat, serta mengambil keputusan yang tepat untuk kepentingan kelompok atau organisasi. kepemimpinan juga mencakup aspek seperti empati, komunikasi yang efektif, kemampuan memecahkan masalah, serta ketegasan dalam menghadapi tantangan. Pemimpin yang baik bukan hanya mengendalikan, tetapi juga memberdayakan orang-orang di sekitarnya agar bisa berkembang dan memberikan kontribusi terbaik mereka. sehingga sangat mempengaruhi kinerja terhadap pegawai.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti membuat kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti gambar 2.1 berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

#### **2.4. Hipotesis**

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
4. Motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.