

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke & Latham (1978). *Goal Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang di inginkan) memainkan peran yang penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai itu mencapai penyelesaian ,sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai suatu kebijakan (Wangmuba dalam ramandei 2020). *Goal Setting Theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja)

Konsep dasar dari teori ini adalah bahwa pemahaman individu tentang tujuan (apa yang diharapkan dari mereka oleh organisasi) akan mempengaruhi perilaku kerja mereka. Teori ini juga menekankan bahwa

perilaku seseorang dipengaruhi oleh pemikiran dan niat mereka. Sasaran dapat diartikan sebagai tujuan atau tingkat pencapaian yang ingin diraih oleh individu. Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, hal tersebut akan berdampak pada tindakan mereka dan konsekuensi dari kinerja mereka. Selain itu, teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur dapat meningkatkan kinerja, yang didukung oleh kemampuan dan keterampilan individu. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, perlu ada keselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Dengan menerapkan pendekatan teori penetapan tujuan, kinerja karyawan yang efektif dalam menjalankan tugas mereka sebagai penyelenggara di bidang pemerintahan dapat dianggap sebagai tujuan yang ingin dicapai.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2012)

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan yang

ditetapkan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. (R. H Andrey dkk., 2020)

Sofyandi (2019) mengemukakan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

3. Motivasi Kerja.

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Pandiangan, 2021)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain (Sutrisno, 2019)

Menurut Rivai (2008) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai salah satu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Handoko (1999) yaitu “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan

bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.”

Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2006). Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

- a) Fisiologis: Kebutuhan akan pakaian, makanan, tempat tinggal, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b) Keamanan: Mencangkup kebutuhan akan keselamatan serta perlindungan dari kerugian baik fisik maupun emosional.
- c) Sosial: Termasuk kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d) Penghargaan: Meliputi faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e) Aktualisasi Diri: Adalah dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya seperti pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Faktor Motivasi Kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Frederick Herzberg ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu: Faktor Motivator Faktor motivator disebut juga

dengan kondisi intrinsik, adalah kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Manullang (1981) menyatakan bahwa faktor-faktor motivator meliputi:

- a) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- b) *Recognition* (pengakuan)
- c) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responsibilities* (tanggung jawab)
- e) *Advancement* (pengembangan)

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Motivasi internal disebut juga faktor motivator. Faktor *Hygiene* disebut juga dengan kondisi ekstrinsik, adalah suatu keadaan pekerja yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan. Apabila kondisi tersebut ada, maka hal itu tidak memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor- faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfiers*), karena faktor- faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan hirarki yang paling rendah, yaitu tingkat tidak adanya kepuasan (non-

dissatisfiers). Menurut M. Manullang (1981) menyatakan faktor hygiene meliputi:

- a) *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi)
- b) *Technical supervisor* (supervisi perusahaan)
- c) *Interpersonal supervisor* (hubungan antar pribadi)
- d) *Working condition* (kondisi kerja)
- e) *Wages* (gaji/upah)

Faktor *hygiene*, pada dasarnya adalah hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, sehingga apabila faktor ini diabaikan atau dibiarkan tidak sehat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan para karyawan. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar yang berupa peraturan dan kebijaksanaan perusahaan. Motivasi eksternal disebut faktor hygiene

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow, seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), indikator-indikator motivasi kerja meliputi:

- a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang diperlukan untuk mempertahankan hidup dan kesehatan tubuh manusia. Kebutuhan ini bersifat biologis dan fundamental bagi kelangsungan hidup individu, seperti

kebutuhan akan makanan, minuman, dan istirahat. Ketika kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi, akan terjadi ketidakseimbangan dalam kehidupan.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan manusia untuk hidup dalam lingkungan yang stabil. Ini mencakup kenyamanan finansial, perlindungan fisik, ketertiban, serta hubungan sosial dan politik. Ketidakpuasan terhadap kebutuhan ini dapat menyebabkan stres dan kecemasan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merujuk pada kebutuhan individu akan interaksi sosial, hubungan yang bermakna, dan pengakuan dalam suatu komunitas atau kelompok. Kebutuhan ini penting karena manusia adalah makhluk sosial yang secara alami memerlukan komunikasi dan keterhubungan dengan orang lain. Ketika kebutuhan sosial tidak terpenuhi, individu dapat merasakan kesepian dan perasaan terasing.

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan, yang juga dikenal sebagai kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, merupakan salah satu dari lima tingkatan dalam hierarki kebutuhan manusia.

Ketidakpuasan terhadap kebutuhan ini dapat menyulitkan individu dalam membangun rasa percaya diri.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk mencapai potensi pribadi secara maksimal, mengembangkan bakat dan keterampilan, serta menemukan makna dan tujuan hidup yang lebih tinggi. Ini mencakup pencapaian status, otonomi, kontrol, dan pengakuan atas kompetensi positif. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu akan merasa puas dengan hidup mereka dan memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi.

4. Pengalam Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Febrianti (2019) pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari memperhitungkan jenis pekerjaan yang sering di hadapi. Pengalaman kerja diartikan sebagai ukuran durasi atau waktu yang telah dilalui seseorang dalam memahami dan melaksanakan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan dengan baik .

Menurut Halik (2021) Pengalaman kerja sering kali dianggap lebih berharga daripada pendidikan yang tinggi. Pepatah klasik menyatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik. Pengalaman kerja menjadi modal utama bagi seseorang untuk memasuki bidang tertentu. Perusahaan dengan omset produksi yang

belum besar biasanya lebih memprioritaskan pengalaman kerja dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Tenaga kerja berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas tanpa memerlukan waktu pelatihan yang lama. Sebaliknya, tenaga kerja yang mengandalkan pendidikan dan gelar yang dimiliki belum tentu mampu menyelesaikan tugas dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Putra dkk., (2022) adapun indikator untuk mengukur pengalaman kerja antara lain:

a) Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Pengetahuan yang merujuk pad konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibuthkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilam merujuk pada

kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2016) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai saat menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dikerjakan.

Dari pengertian para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, serta memberikan nilai bagi pegawai yang bekerja di suatu instansi.

b. Faktor Kinerja

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi sesuai norma moral dan etika. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Ady & Wijono, (2013), Efektivitas dan efisiensi antara lain:

a) Tanggung jawab

Tanggungjawab merupakan elemen yang tidak terpisahkan dan merupakan konsekuensi dari kepemilikan wewenang.

b) Disiplin

Disiplin secara umum berarti mematuhi hukum dan peraturan yang ada. Dalam konteks pegawai, disiplin merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap perjanjian kerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

c) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan kemampuan berfikir dan kreativitas seseorang dalam mengemukakan ide-ide yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), indikator kinerja pegawai meliputi:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan kerapian, ketelitian, dan relevansi hasil kerja dengan tingkat tugas yang diemban. Kualitas yang baik dapat mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan tugas, sehingga bermanfaat bagi tujuan lembaga atau instansi

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah jenis pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu waktu, sehingga efisiensi dan efektivitas dapat tercapai sesuai dengan tujuan lembaga atau instansi.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan pegawai untuk menerima dan melaksanakan tugasnya, serta mempertanggungjawabkan hasil kerja dan penggunaan sarana serta prasarana dalam aktivitas kerja sehari-hari.

d) Kerjasama

Kerjasama mencerminkan keesediaan pegawai untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, sehingga hasil pekerjaan dapat ditingkatkan.

e) Inisiatif

Inisiatif adalah dorongan dari dalam individu untuk melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu perintah dari atasan, serta menunjukkan rasa

tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam melengkapi penelitian ini, maka peneliti menyertakan tambahan temuan-temuan riset sebelumnya yaitu sebagai berikut .

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Irawan, A., Wahono, B., & Khalikussabir, (Irawan et al., 2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Air Mineral Ds. Lesong Daya Kec. Batu Marmar Kab. Pamekasan. .	Metode penelitian kuantitatif	a. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Air Mineral Ds. Lesong Daya Kec. Batu Marmar Kab. Pamekasan. b. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Lokasi penelitian b. Metode pengumpulan data

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
				Marmar Kab. Pamekasan. c. Variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Marmar Kab. Pamekasan.	
2	Evi Cronika Pandiangan (Pandiangan, 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara	Metode kuantitatif	a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pada Dinas Perindustrian dan	a. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
				Perdagangan Sumatera Utara c. Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara	
3	Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (Putra et al., 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan.	Metode Kuantitatif	a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
				Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. c. Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan.	
4	Fauzi, L. (Fauzi & Indartono, 2020)	Pengaruh Motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan PT Adi Satria Abadi).	Metode kuantitatif	a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT	a. Lokasi penelitian.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
				Adi Satria Abadi c. Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi	
5	Wulandari, S. W., Ismuni, M., & Riyanto, S. (2024)..	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Coanting 2A PT. Samick Indonesia	Metode kuantitatif	a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Coanting 2A PT. Samick Indonesia b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Coanting 2A	a. Lokasi Penelitian.

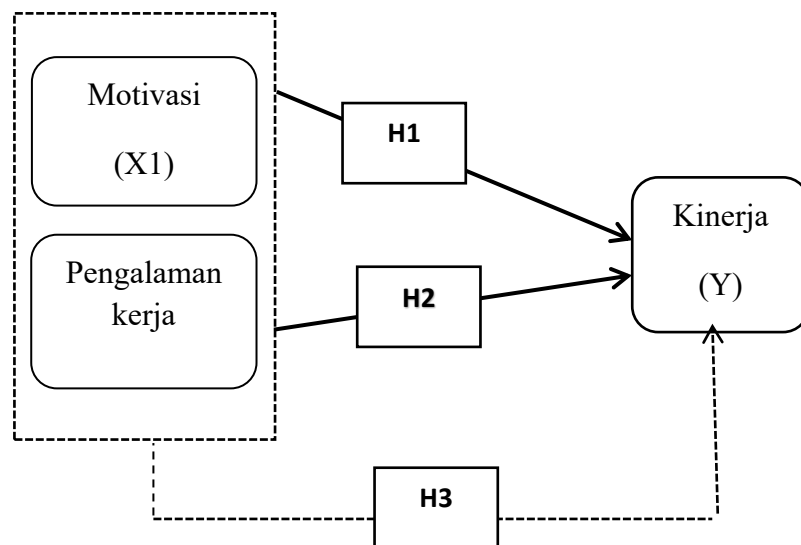
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
				PT. Samick Indonesia c. Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Coating 2A PT. Samick Indonesia	
6.	Hasibuan, P. (2023).	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan	Metode Kuantitatif	a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kota Medan b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan	a. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
				n Kota Medan c. Motivasi kerja dan pengalaman kerja beroengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintaha n Kota Medan	

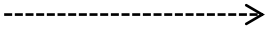
C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan keterangan diatas dapat di gambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



Keterangan:

	Pengaruh variabel <i>independen</i> secara parsial terhadap variabel <i>dependen</i> .
	Pengaruh variabel <i>independen</i> secara simultan terhadap variabel <i>dependen</i>

D. Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan maslaah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitan, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja (Risvayani, 2015). Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan lebih bersemangat dan memiliki dorongan untuk (Irawan dkk., 2019) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Air Mineral Ds. Lesong Daya Kec. Batu Marmar Kab. Pamekasan. Ini berarti bahwa jika pegawai mendapatkan motivasi kerja, maka hasil kinerja mereka akan baik, begitu sebaliknya jika pegawai tidak mendapatkan motivasi kinerja maka hasil kinerja pegawai akan buruk atau rendah. Dari penjelasan berikut dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

Pegawai ASN DIPERMADES Kabupaten Cilacap.

2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Dinapemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap.

Pengalaman kerja adalah satu faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Risvayani, 2015), karena seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Adapun hasil penelitian dari

(Wilkins, 2024) yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samick Indonesia. Dengan ini semakin lama seseorang bekerja, semakin mereka menguasai pekerjaannya. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki efektivitas kerja yang tinggi, dan akhirnya mencapai kinerja yang optimal, begitupun sebaliknya semakin sedikit waktu seseorang bekerja, semakin kurang mereka menguasai pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki efektivitas kerja yang rendah, dan pada akhirnya mengakibatkan kinerja yang tidak optimal. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan rumus sebagai berikut:

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap kinerja

Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap.

3. Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) kabupaten Cilacap

Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, kinerja pegawai dinilai dari kualitas dan maksimalitas pekerjaan mereka. Terdapat beberapa faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah motivasi kerja dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai akan memperkaya pengetahuan dan ketrampilan mereka, sehingga memungkinkan

mereka menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, motivasi dari pimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan semangat pegawai. Dengan adanya motivasi, pegawai cenderung lebih bersemangat, teliti, dan konsisten dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan pengalaman kerja merupakan elemen penting yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai (Risvayani, 2024).

Penelitian yang dilakukan Arsyad (2023) yaitu motivasi kerja dan pengalan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah kota Medan. Sehingga semakin tinggi Pengalaman Kerja dan Motivasi kerja yang diberikan pada Pegawai Pemerintahan Kota Medan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya, semakin rendah pengalaman kerja dan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai pemerintah Kota Medan, maka akan semakin rendah tingkat kinerja pegawai. Dari penjelasan diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh

**simultan terhadap kinerja Pegawai ASN Dinas
Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES)
Kabupaten Cilacap**