

3. Jenis Kinerja

Menurut Moeheriono (2009), dalam suatu organisasi dikenal ada 3 (tiga) jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja operasional (*operation performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumberdaya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan lain sebagainya. Yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misinya.
2. Kinerja administrasi (*administrative performance*), kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
3. Kinerja strategik (*strategic performance*), kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan.

4. Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2006:378) menyatakan beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerja sama

D. Penelitian Terdahulu

1. Irwanda (2006), “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD. Dr. PRINGADI MEDAN. Hasil analisis ini menunjukkan secara parsial variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD. Dr. Pringadi Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja secara berturut-turut sebesar 3,618; 2,895; 1,993 dan 5,024 > nilai t_{tabel} 1,980 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikan ke empat variabel tersebut berturut-turut sebesar 0,032; 0,018; 0,013 dan 0,042 < 0,05.
2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta” yang dilakukan oleh Ferawanti (2005), menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja keperawatan adalah variabel pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

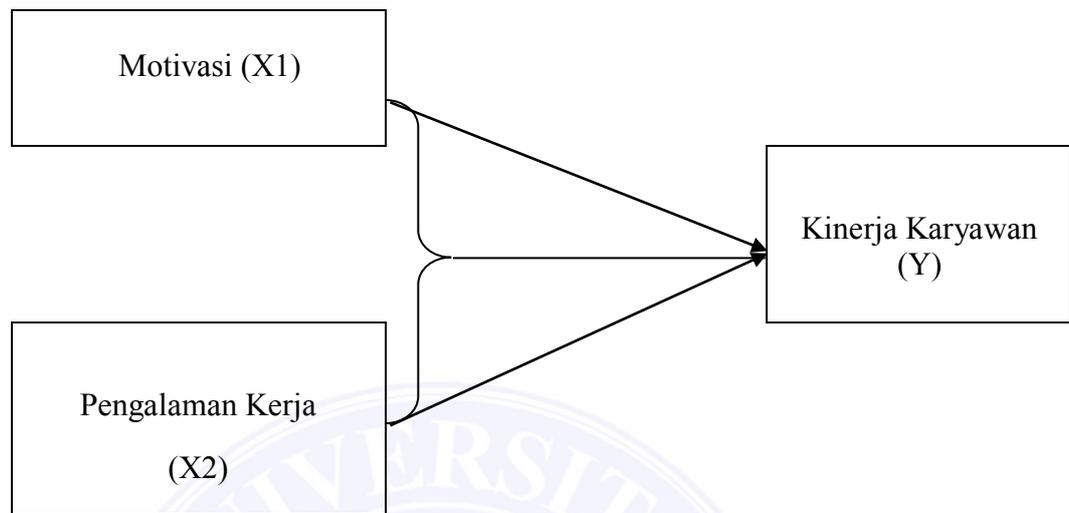
3. Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat” yang dilakukan oleh Tika Purwanti (2012) menghasilkan kesimpulan bahwa berdasarkan uji signifikansi secara serempak uji-F ($650,475 > 3,19$) dihasilkan bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor direksi PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor direksi PDAM Tirta Wampu Kabupaten Langkat.

E. Kerangka Konseptual

Motivasi dalam perusahaan merupakan hal penting yang harus terjaga dengan baik. Dengan demikian, persepsi yang positif terhadap motivasi akan memberikan hasil kerja yang positif, demikian juga sebaliknya. Motivasi yang baik akan tercipta, apabila hubungan antara pemimpin dan karyawan berkembang dengan harmonis. Keadaan motivasi yang baik ini sangat mendukung terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya motivasi yang baik tersebut memungkinkan karyawan bekerja lebih baik.

Perusahaan harus menganalisis, mengevaluasi, mendiagnosis dan bereaksi terhadap motivasi kerja karyawan. Karena setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup dan baik pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi karyawan tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Selain motivasi, diperlukan juga pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Terjalannya motivasi yang baik dan pengalaman kerja yang baik diantara karyawan dan pimpinan meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan., sebagaimana dijelaskan pada Gambar 2.1

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**F. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah : “Motivasi dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.