

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini sangat ketat. Terlepas dari semua keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk merebut pangsa pasar yang ada. Persaingan usaha ini dapat diatasi apabila perusahaan memiliki sumber daya yang dibutuhkan. Salah satu aset penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia.¹ Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan visi misinya tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, dana operasional yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, namun juga ada pada aspek sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Dalam menghadapi tantangan tersebut dibutuhkan SDM yang mempunyai keahlian dan kemampuan ilmu pengetahuan yang andal, keimanan dan ketakwaan yang kokoh, etos kerja, daya juang yang tinggi, serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan yang tinggi pula.² Sumber daya manusia yang memadai dalam suatu perusahaan menjadikan aktivitas dapat berjalan dengan baik dan efektif. Setiap organisasi atau perusahaan selalu mengupayakan memperoleh sumber daya manusia yang dapat membantu dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor

¹ Skripsi Eka Hidayatun Nisa “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dealer Motor Honda di Bumiayu*” Universitas Peradaban 2017

² Hj. Titiek Herwanti dan Muhammad Irwan “*Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Di Nusa Tenggara Barat*” Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Fakultas Ekonomi Universitas Mataram 2012

penting dalam menentukan kualitas suatu perusahaan.³ Oleh sebab itu, sumber daya manusia pada perusahaan harus dikelola secara professional, dan perusahaan harus menentukan arah kedepan demi mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawannya dengan tujuan organisasi.⁴

Sumber daya manusia yang berkualitas dengan produktivitas yang tinggi, mampu mendorong pembangunan ekonomi di negaranya, karena perbedaan mendasar antara perekonomian negara maju dan negara berkembang adalah tingkat produktivitas sumber daya manusia di negara maju lebih tinggi daripada di negara berkembang.⁵

Sumber daya manusia yang berkualitas telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadilah ayat 11 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis – majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “berdirilah

³ Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L. Mandey, Peggy A. Mekel “Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara” Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014 Hal. 185

⁴ Via Anggraini dan Susanto “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cocal Bottling Indonesia TBK (Studi Kasus Bagian Penjualan)” Makalah Ilmiah Solusi, Vol.16 No. 4 Oktober 2018

⁵ Hj. Titiek Herwanti dan Muhammad Irwan “Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Di Nusa Tenggara Barat” Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Fakultas Ekonomi Universitas Mataram 2012

kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti apa yang kamu kerjakan.⁶”

Dalam ayat ini dijelaskan dua ciri manusia yang berkualitas yaitu Beriman dan Berilmu Pengetahuan, yang akan mendapat derajat yang lebih tinggi. Berdasarkan ayat ini dapat dikatakan, untuk membangun perekonomian suatu bangsa manusia dituntut untuk memiliki ilmu pengetahuan yang berdasarkan pada keyakinan (iman) dengan tetap mengikuti petunjuk dari Allah SWT penciptanya maupun Rasulullah SAW.⁷

Pada saat ini, masyarakat Indonesia lebih memilih untuk menggunakan transportasi sepeda motor untuk melaksanakan aktivitasnya dibandingkan transportasi lainnya. Selain dapat menghindari kemacetan, dengan menggunakan kendaraan sepeda motor dapat meningkatkan efektifitas waktu yang ditempuh dalam perjalanan.

Berdasarkan data perkembangan Jumlah kendaraan bermotor berdasarkan jenis periode tahun 2018 – 2022:

⁶ Al-Qur'an Surat Al-Mujadillah (58) ayat 11

⁷ Hj. Titiek Herwanti dan Muhammad Irwan “*Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Di Nusa Tenggara Barat*” Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Fakultas Ekonomi Universitas Mataram 2012

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit) di
Indonesia⁸
Tahun 2018-2020

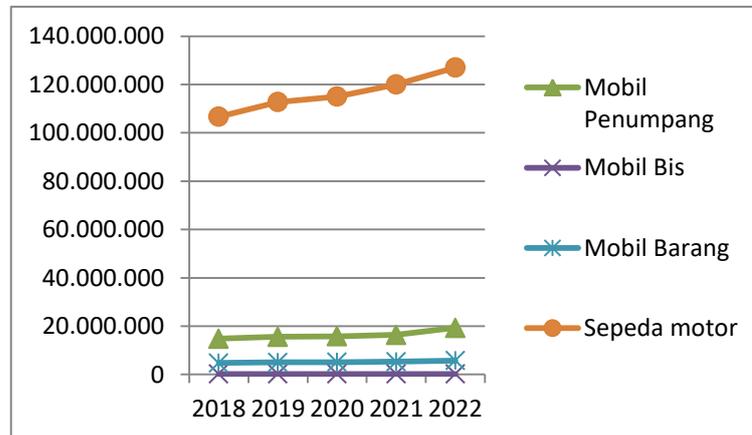
Jenis Kendaraan Bermotor	Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit)					Total
	2018	2019	2020	2021	² (Suparyadi, 2015) ⁰²²	
Mobil Penumpang	14.830.698	15.592.419	15.797.746	16.413.348	19.314.077	81.948.288
Mobil Bis	222.872	231.569	233.261	237.566	212.744	1.138.012
Mobil Barang	4.797.254	5.021.888	5.083.405	5.299.361	5.755.855	25.957.763
Sepeda motor	106.657.952	112.771.136	115.023.039	120.042.298	126.993.797	581.488.222

Sumber: bps.go.id

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa penggunaan kendaraan bermotor berdasarkan jenis (unit) di Indonesia pada tahun 2018-2022 didominasi oleh sepeda motor (581.488.222) yaitu sebesar 84,20% sedangkan untuk mobil penumpang (81.948.288) yaitu sebesar 11,86%. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia lebih banyak memilih untuk menggunakan kendaraan sepeda motor dibandingkan dengan kendaraan lainnya, mengingat kemudahan serta efisiensi waktu yang dibutuhkan ketika menggunakan sepeda motor.

⁸ Sumber data BPS.go.id (<https://www.bps.go.id/indicator/17/57/1/perkembangan-jumlah-kendaraan-bermotor-menurut-jenis.html>) diakses pada tanggal 16 Mei 2023 Pukul 15.49

Grafik 1.1
Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (Unit) di
Indonesia



Berdasarkan grafik tren diatas menunjukkan bahwa penggunaan sepeda motor di Indonesia mengalami peningkatan pembelian yang cukup signifikan yaitu sebesar 4,47% setiap tahunnya, dibandingkan dengan kendaraan bermotor lainnya seperti mobil bis, mobil barang, dan mobil penumpang.

Pada dasarnya, kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu perusahaan, yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.⁹

Kinerja Karyawan memiliki beberapa hal yang dapat mempengaruhi pada suatu perusahaan, diantaranya pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan mengenai metode kinerja

⁹ Suwarno dan Ronal Aprianto “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau” Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 24 No.1 April 2019

pekerjaan sebagai hasil dari partisipasi pekerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.¹⁰

Berbagai jenis perusahaan baik yang bergerak dibidang produk maupun jasa akan berupaya untuk mencapai tujuannya hal ini sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusia dan pengalaman kerja. Karyawan dapat lebih produktif apabila mereka memiliki pengalaman dalam bekerja. Dengan adanya pengalaman kerja, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan lebih cepat dan baik, sehingga tingkat Kinerja Karyawan dapat terpenuhi. Dalam pandangan Islam, pengalaman kerja merupakan salah satu hal penting dalam dunia kerja Seperti yang diriwayatkan Rasulullah SAW dalam sebuah Hadist yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani¹¹

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبران)

Artinya:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (Tepat, terarah, jelas dan tuntas)”

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, menumbuhkan dan meningkatkan kerjasama dalam proses pembelajaran dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Dengan banyaknya pengalaman maka kemungkinan dalam kinerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik dan sebaliknya bila tidak cukup pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya maka seseorang memiliki

¹⁰ Skripsi Erlina Nur Azizah “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Kediri” IAIN Kediri, Juli 2020

¹¹ Marhum Sayyid Ahmad Al-Hasymi, “Mukhtarul Ahadits Wa Al-Hukmu al-Muhammadiyah” (Surabaya An-Nasyr Almisriyyah). Hlm 34

kemungkinan akan gagal dalam memenuhi tingkat penjualannya.¹² Kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Dengan memperhatikan pengalaman kerja diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan kearah yang lebih baik dan meningkatkan Kinerja Karyawan.¹³

Menurut Gutteridge dan Otte, Pengembangan karir merupakan upaya yang teroganisir dan terencana yang terdiri dari kegiatan atau proses yang terstruktur yang menghasilkan upaya perencanaan karir timbal balik antara karyawan dan organisasi.¹⁴ Pengembangan karir merupakan salah satu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan dengan kualifikasi dan pengalam yang tepat, tersedia pada saat dibutuhkan. Dalam usaha menentukan tujuan, rencana dan pengembangan karirnya seorang karyawan mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan dan kepentingan pribadinya dapat terpenuhi, tidak semata-mata karena kepentingan perusahaan.¹⁵ Pengembangan karir di perusahaan dapat berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja.¹⁶ Dengan adanya pengembangan karir perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya dan produktivitas karyawan, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan meningkatkan kesejahteraan karyawan

¹² Suparyadi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2015

¹³ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi ke-I Cet.I Jakarta: Kencana.2010

¹⁴ Priyono dan Marnis, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Sidoarjo: Zifatama Publisher. 2008

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

dengan memberikan hak dan memenuhi kebutuhan karyawannya yang disesuaikan dengan fungsi, peranan serta tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sama halnya dengan pengembangan karir yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, factor individu seperti motivasi kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Motivasi merupakan factor pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi membahas mengenai cara mendorong gairah kerja agar dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan tujuan perusahaan.¹⁷

Dalam islam motivasi kerja harus didasari oleh niat yang baik dan benar dengan mengharapkan ridha Allah SWT, takwa dalam bekerja ikhlas dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.¹⁸ Kerja merupakan tututan fardhu untuk semua umatnya. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

¹⁷ Malayu SP Hasibuan, "Organisasi dan Motivasi". Jakarta: Bumi Aksara.2007

¹⁸ Putri Santika, Muhammad Yasir Yusuf, dan Abrar Amri "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam" Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah Vol.2 No.2 2018

“Dan Katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹⁹

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan hambanya untuk mendapatkan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat dan kebaikan, maka Allah akan memberikan penghargaan atas apa yang telah kita kerjakan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan pendorong bagi seorang karyawan mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Dengan niat dan motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi urusan ukhrawi, dan segala sesuatu yang kita kerjakan akan dipermudah oleh Allah SWT.²⁰ Oleh karena itu karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Karena jika tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka, akan menyebabkan potensi dari diri tidak akan secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Pengalaman Kerja

Pernyataan	S	N	TS	Total
Saya merasa kesulitan melakukan pekerjaan karena kurangnya pengalaman kerja.	23	7	10	40

Dealer Honda merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran sepeda motor merk Honda. Terdapat beberapa tingkatan karyawan di

¹⁹ Al-Qur'an Surat At-Taubah (9) ayat 105

²⁰ Putri Santika, Muhammad Yasir Yusuf, dan Abrar Amri *“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam”* Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah Vol.2 No.2 2018

Dealer Motor Honda seperti, *Supervisor*, Pemasaran, Mekanik, *Customer Service* dan Administrasi. Berdasarkan survei awal di dealer Honda Dinamik Lemabang, terdapat 23 karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang yang memilih setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan seringkali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan masih banyak yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Pengalaman kerja seseorang dapat membantu memberikan peluang yang besar agar seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Karena semakin luasnya pengalaman kerja seseorang semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin baik dalam mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Pengembangan Karir

Pernyataan	S	N	TS	Total
Perusahaan memberikan kesempatan dalam mengembangkan karir	13	8	19	40

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan adanya Pengembangan Karir pada diri karyawan. Terdapat 19 responden memilih tidak setuju dalam pernyataan mengenai pengembangan karir, hal ini dikarenakan pada Dealer Honda Dinamik menetapkan target penjualan terutama pada bagian sales marketing sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi, hal inilah yang menjadi kesulitan pada karyawan dalam mengembangkan karirnya. Yang mana diketahui bahwasannya untuk mendapatkan promosi jabatan atau diangkatnya menjadi karyawan tetap di Dealer Honda Dinamik terdapat target penjualan yang harus dicapai. Pengembangan karir dapat membantu karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan setiap tantangan yang akan dihadapi dikemudian hari yang

terdapat di perusahaan dengan baik, dan dengan adanya pengembangan karir kinerja karyawan akan menjadi lebih optimal.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

Pernyataan	S	N	TS	Total
Saya memiliki motivasi kerja yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	11	10	19	40

Kinerja karyawan juga dapat meningkat lebih baik apabila karyawan memiliki motivasi dalam bekerja. Pada dealer honda, karyawan cenderung memilih tidak setuju dalam hal motivasi, hal ini menunjukkan di Dealer Honda Dinamik masih sedikit yang memiliki motivasi kerja. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan cenderung tidak maksimal. Dengan adanya motivasi kerja karyawan mampu lebih semangat lagi, dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mengindikasikan adanya *research gap*, sebagai berikut:

Tabel 1.5
Research Gap Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
<i>Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Rhoni Ilham Tampubolon (2021)
	Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Erina Rulianti (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas hasil penelitian yang dilakukan oleh Rhoni Ilham Tampubolon menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²¹ Sedangkan berdasarkan penelitian dari Erina Rulianti menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²²

Tabel 1.6

Research Gap Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
<i>Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan</i>	Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Yuyuk Liana (2018)
	Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Putri Nazli, Marliyah, Yenni Samri Juliati Nasution (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuyuk Liana (2018) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²³ Sedangkan penelitian dari Putri Nazli, Marliyah, Yenni Samri Juliati Nasution (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴

²¹ Rhoni Ilham Tampubolon “Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang” Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Vol.4 No.2 Agustus 2021

²² Erina Rulianti “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 16 No.02 Desember 2019

²³ Yuyuk Liana “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur” Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.12 No.1 Juni 2018

²⁴ Putri Nazli, Marliyah, Yenni Samri Juliati Nasution “Pengaruh Nilai – Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan” Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam 8(02) 2022

Tabel 1.7

Research Gap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
<i>Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Dwi Andayani (2018)
	Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan	Putri Nazli, Marliyah, Yenni Samri Juliati Nasution (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas hasil penelitian dari Dwi Andayani menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁵ Sedangkan penelitian dari Putri Nazli, Marliyah, Yenni Samri Juliati Nasution (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶

Berdasarkan permasalahan diatas serta didukung dengan adanya *Research Gap* dari peneliti-peneliti terdahulu, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang”**.

²⁵ Dwi Andayani “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR di Kabupaten Tulung Agung Dalam Perspektif Islam” Inovatif Vol. 4 No.1 2018

²⁶ Putri Nazli, Marliyah, Yenni Samri Juliati Nasution “Pengaruh Nilai – Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan” Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam 8(02) 2022

B. Rumusan Masalah

Masalah yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah mengenai kemampuan Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Motor Honda. Meningkatnya kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi serta tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraika diatas, maka adapuun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan dimasa yang mendatang.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang dalam melaksanakan program peningkatan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki pada karyawan seperti menempatkan karyawannya pada bagian sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki, memfasilitasi Pengembangan Karir bagi karyawan seperti memberikan pelatihan, seminar yang dapat meningkatkan minat karyawan dalam mengembangkan karirnya, serta memberikan dan meningkatkan Motivasi Kerja bagi karyawan agar Kinerja Karyawan pada perusahaan dapat meningkat dan menjadi lebih baik lagi.
3. Bagi Akademik, Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian – penelitian selanjutnya karena data dan informasi valid yang dikumpulkan dalam penelitian ini diharapkan nantinya dapat berguna bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang berkaitan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat dari penelitian yang akan dibahas.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi mengenai landaan teori dari Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja serta Penelitian Terdahulu

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai jenis penelitian, metode penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian dan pembahasan dari rumusan masalah yang diangkat oleh Peneliti.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran saran yang membangun bagi pembaca dan Peneliti.