



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SINGAPORE EXPERIENCE**

SKRIPSI

Reziva Fanty Wijayani

1502025222

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. SINGAPORE EXPERIENCE**

SKRIPSI

Reziva Fanty Wijayani

1502025222

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SINGAPORE EXPERIENCE”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Februari 2020

Yang Menyatakan,



Reziva Fanty Wijayani
NIM. 1502025222

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. SINGAPORE EXPERIENCE**



NAMA : Reziva Fanty Wijayani

NIM : 1502025222

PROGRAM STUDI : Manajemen


TAHUN AKADEMIK : 2019/2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Sunarta, M.M.	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo SE, M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo SE, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SINGAPORE EXPERIENCE

Yang disusun oleh :
Reziva Fanty Wijayani
1502025222

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Februari 2020

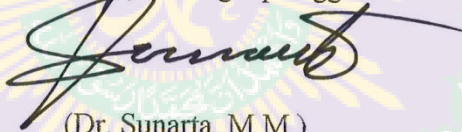
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



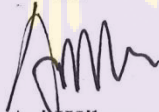
(Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Sunarta, M.M.)

Anggota :



(Dr. Adityo Ari Wibowo SE, M.M.)


Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo SE, M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reziva Fanty Wijayani
NIM : 1502025222
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SINGAPORE EXPERIENCE”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 18 Februari 2020
Yang menyatakan,


(Reziva Fanty Wijayani)
NIM. 1502025222

ABSTRAKSI

Reziva Fanty Wijayani (1502025222)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SINGAPORE EXPERIENCE.

Skripsi. Program Strata satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, secara parsial maupun secara simultan pada karyawan di PT. Singapore Experience yang terletak di Jakarta Selatan pada tahun 2018 dengan sampel sebanyak 70 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 24.0. Motivasi kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Dari hasil penelitian ini diketahui nilai uji parsial (uji T) pada variabel Motivasi Kerja (X_1) $t_{hitung} (1,248) < t_{tabel} (1,998)$ dan nilai signifikan $(0,216) > \alpha (0,05)$ yang berarti bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) $t_{hitung} (3,504) > t_{tabel} (1,998)$ dan nilai signifikan $(0,001) < \alpha (0,05)$ yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini diketahui nilai uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,247 atau 24,7% yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Reziva Fanty Wijayani (1502025222)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE OF EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN. SINGAPORE EXPERIENCE JAKARTA SELATAN BRANCH

Thesis. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Work Experience, and Work Productivity.

This study aims to determine the effect of work motivation and work experience on work productivity, partially or simultaneously on employees at PT. The Singapore Experience located in South Jakarta in 2018 with a sample of 70 people. The analysis techniques used in this study are descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption analysis (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test), hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination using SPSS version 24.0. Work motivation and work experience as independent variables and work productivity as the dependent variable. From the results of this study note the partial test value (T test) on the variable of Work Motivation (X_1) $t_{\text{count}} (1,248) < t_{\text{table}} (1,998)$ and significant value $(0,216) > \alpha (0,05)$ which means that the variable of work motivation has no effect significant to the variable work productivity. As for the Work Experience variable (X_2) $t_{\text{count}} (3,504) < t_{\text{table}} (1,998)$ and the significant value $(0,001) > \alpha (0,05)$ which means that the work experience variable significantly influences the work productivity variable. In addition, in this study it is known that the coefficient of determination (R^2) is 0.247 or 24.7% which means that the variables of work motivation and work experience simultaneously affect work productivity. While the remaining 75.3% is explained by other independent variables not included in this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Singapore Experience”**. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW beserta para keluarga dan para sahabatnya, yang telah membawa umat manusia menuju alam pencerahan. Terimakasih kepada kedua orangtua yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi dan doa yang tiada hentinya serta terus memberikan dukungan bantuan secara moril dan materil selama mmenyusun skripsi dan menyelesaikan studi.

Pada Kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang selama ini peneliti banyak mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu sebagai penghormatan dan kebanggan saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I. M.Pd.I, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Adityo Ariwibowo, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, dan koreksi serta saran-saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Dr. Adityo Ariwibowo, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah menyempatkan waktunya untuk membimbing peneliti dan memberikan masukan dan saran-saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu, wawasan serta bantuan dalam segala hal kepada peneliti.
10. Kedua orang tua dan keluarga peneliti yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
11. Sahabat yang sudah menjadi keluarga sendiri Jessica Alexander Vanessa Tetin Febrianti, Nisa Pebrianti, dan Reza Wijayantoro yang telah mendukung, membantu, dan menemani peneliti selama ini.
12. Teman-teman Seperjuangan, Laela Fatiya, Ressa Cyntia Zaen, dan Nur Azizah yang telah menerima dan mendengarkan keluh kesal peneliti dan membantu peneliti saat peneliti membutuhkan bantuannya dan memberikan semangat.
13. Teman-teman semua khususnya kelas Malam Manajemen Limau dan semua Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah menemani perjuangan awal kuliah sampai detik-detik perjuangan akhir dikampus.
14. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dan memberi support peneliti selama ini.

Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang baik bagi pembaca maupun peneliti sendiri, dan bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan peneliti berikutnya. Peneliti menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna.

Oleh sebab itu, kritikkan dan saran dari pembaca saat penulis sangat diharapkan agar kekeliruan dan kekhilafan dalam penulisan ini dapat dikoreksi secara bersama untuk menyempurnakan baik isi maupun bahasanya. Terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 18 Februari 2020
Yang menyatakan,



(Reziva Fanty Wijayani)
NIM. 1502025222

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Pembatasan Masalah	10
1.2.3 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Telaah Pustaka.....	28
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28

2.2.2	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	29
	2.2.1.1 <i>Fungsi Manajerial</i>	29
	2.2.1.2 <i>Fungsi Operasional</i>	30
2.2.3	<i>Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....</i>	31
2.2.4	<i>Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	32
2.3	<i>Produktivitas Kerja.....</i>	33
2.3.1	<i>Pengertian Produktivitas Kerja.....</i>	33
2.3.2	<i>Faktor-Faktor Yang Berkaitan Dengan Produktivitas Kerja..</i>	35
2.3.3	<i>Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja</i>	35
2.3.4	<i>Aspek-aspek Produktivitas Kerja</i>	36
2.3.5	<i>Cara-cara Meningkatkan Produktivitas Kerja</i>	37
2.4	<i>Motivasi Kerja.....</i>	37
2.4.1	<i>Pengertian Motivasi Kerja</i>	37
2.4.2	<i>Konsep Motivasi Kerja</i>	39
2.4.3	<i>Jenis Motivasi Kerja</i>	39
	2.4.3.1 <i>Motivasi Intrinsik</i>	39
	2.4.3.2 <i>Motivasi Ekstrinsik</i>	40
2.4.4	<i>Teori-teori Motivasi.....</i>	41
2.4.5	<i>Dimensi Motivasi Kerja</i>	45
2.4.6	<i>Indikator Motivasi Kerja</i>	46
2.4.7	<i>Metode-metode Untuk Mengukur Motivasi Kerja</i>	47
2.5	<i>Pengalaman Kerja</i>	47
2.5.1	<i>Pengertian Pengalaman Kerja</i>	47
2.5.2	<i>Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja</i>	48
2.5.3	<i>Manfaat Pengalaman Kerja</i>	49
2.5.4	<i>Pengukuran Pengalaman Kerja</i>	49
2.5.5	<i>Dampak Pengalaman Kerja</i>	50
2.6	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	50
2.6.1	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja</i>	50
2.6.2	<i>Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.</i>	51
2.7	<i>Rumusan Hipotesis</i>	53

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian.....	54
3.2	Operasionalisasi Variabel.....	56
3.3	Populasi dan Sampel	60
3.3.1	<i>Populasi Penelitian</i>	60
3.3.2	<i>Sampel Penelitian</i>	61
3.4	Teknik Pengumpulan Data	62
3.4.1	<i>Tempat Dan Waktu Penelitian</i>	62
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	62
3.5	Analisis Statistik Deskriptif	63
3.5.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	63
3.5.2	<i>Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data</i>	64
3.5.2.1	<i>Uji Validitas</i>	64
3.5.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	66
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	67
3.5.3.1	<i>Uji Normalitas</i>	67
3.5.3.2	<i>Uji Multikolinieraritas</i>	68
3.5.3.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	68
3.5.3.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	69
3.6	<i>Uji Hipotesis</i>	69
3.6.1	<i>Uji Parsial (Uji Statistik T)</i>	69
3.6.2	<i>Uji Serentak (Uji Statistik F)</i>	71
3.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi</i>	72

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	75
4.1.1	<i>Sejarah PT. Singapore Experience</i>	75
4.1.2	<i>Visi dan Misi PT. Singapore Experience</i>	76
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT. Singapore Experience</i>	76
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	77
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	77

4.2.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	80
4.2.2.1	<i>Uji Validitas</i>	80
4.2.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	83
4.2.3	<i>Analisis per Variabel</i>	83
4.2.3.1	<i>Motivasi Kerja (X_1)</i>	83
4.2.3.2	<i>Pengalaman Kerja (X_2)</i>	90
4.2.3.3	<i>Produktivitas Kerja (Y)</i>	101
4.2.4	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	109
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	109
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	111
4.2.6.1	<i>Uji Normalitas</i>	111
4.2.6.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	112
4.2.6.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	114
4.2.6.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	114
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	116
4.2.7.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i>	116
4.2.7.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi berganda</i>	118
4.2.8	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	119
4.2.9	<i>Uji Hipotesis</i>	119
4.2.9.1	<i>Uji Parsial (Uji t)</i>	119
4.2.9.2	<i>Uji Serentak (Uji F)</i>	116
4.3	<i>Pembahasan Penelitian</i>	122
4.3.1	<i>Pengaruh Variabel X_1 (Motivasi Kerja) Terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja)</i>	122
4.3.2	<i>Pengaruh Variabel X_2 (Pengalaman Kerja) Terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja)</i>	124
4.3.3	<i>Pengaruh Variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan Variabel X_2 (Pengalaman Kerja) Terhadap Variabel Y (Produktivitas Kerja)</i>	124

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran-Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	1/34
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	34

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Gambaran Penelitian Terdahulu	17
2	Operasional Variabel Penelitian	52
3	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	58
4	Pedoman Interpretasi Uji Reliabilitas	62
5	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	64
6	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	69
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	75
11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	76
12	Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_2)	76
13	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	77
14	Hasil Uji Reliabilitas	78
15	Hasil Analisis Kebutuhan Eksistensi Dari Lingkungan Kerja	79
16	Hasil Analisis Kebutuhan Eksistensi Dasar Ingin Dikenal Oleh Lingkungan Kerja	79

17	Hasil Analisis Bekerja Dengan Percaya Diri	80
18	Hasil Analisis Mempertahankan Hubungan Kerja Di Dalam Pekerjaan	80
19	Hasil Analisis Menjalin Hubungan Penting Dengan Klien Kerja	81
20	Hasil Analisis Berpartisipasi Menyelesaikan Pekerjaan Dalam Kelompok	82
21	Hasil Analisis Pengembangan Pribadi Untuk Mencapai Posisi Yang Ingin Diraih	82
22	Hasil Analisis Meningkatkan Posisi Yang Telah Dicapai	83
23	Hasil Analisis Apresiasi Terhadap Karyawan Berprestasi	84
24	Hasil Analisis Indikator Motivasi Kerja (X_1)	85
25	Hasil Analisis Pengalaman Kerja	86
26	Hasil Analisis Pendidikan Terakhir Karyawan	86
27	Hasil Analisis Latar Belakang Pendidikan Dapat Meningkatkan Keahlian dan Pengetahuan Dalam Bekerja	87
28	Hasil Analisis Memperkirakan Minat Karyawan	88
29	Hasil Analisis Menguasai Pekerjaan Yang Diberikan	88
30	Hasil Analisis Memperluas Pengetahuan Sesuai Bidang	89
31	Hasil Analisis Sikap Profesional Dalam Bekerja.....	89
32	Hasil Analisis Bekerja Dengan Inisiatif.....	90
33	Hasil Analisis Tanggung Jawab Dalam Bekerja.....	91
34	Hasil Analisis Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik	91
35	Hasil Analisis Menganalisa Pekerjaan Yang Diberikan	92
36	Hasil Analisis Berfikir Cepat Dalam Memecahkan Masalah Pekerjaan	92

37	Hasil Analisis Pemahaman Konsep dan Prosedur	93
38	Hasil Analisis Inisiatif Dalam Menjalankan Pekerjaan	94
39	Hasil Analisis Sikap Kerja Dengan Tidak Menunda Pekerjaan	94
40	Hasil Analisis Indikator Motivasi Kerja (X_2).....	95
41	Hasil Analisis Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan	96
42	Hasil Analisis Bekerja Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Diberikan ...	96
43	Hasil Analisis Kehadiran Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan	97
44	Hasil Analisis Upah Lembur Yang Sesuai	98
45	Hasil Analisis Standar Jam Kerja Lembur Membebani Karyawan	98
46	Hasil Analisis Kewajiban Karyawan Untuk Lembur	99
47	Hasil Analisis Standar Kualitas Kerja Sudah Tercapai	99
48	Hasil Analisis Bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan	100
49	Hasil Analisis Cepat Tanggap Terhadap Tugas Yang Baru Diberikan	101
50	Hasil Analisis Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Target	101
51	Hasil Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Dalam Menggunakan Sumber Daya	102
52	Hasil Analisis Hasil Pekerjaan Yang Lebih Baik Bila Dibandingkan Dengan Waktu Lalu	102
53	Hasil Analisis Indikator Produktivitas Kerja (Y)	103
54	Hasil Analisis Deskriptif	104
55	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	105
56	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	107

57	Hasil Uji Multikolinearitas	108
58	Hasil Uji Heteroskedastisitas	109
59	Hasil Uji Autokorelasi	110
60	Hasil Uji <i>Run Test</i>	111
61	Hasil Analisis Korelasi Parsial (X_1)	112
62	Hasil Analisis Korelasi Parsial (X_2)	112
63	Hasil Analisis Korelasi Berganda	113
64	Hasil Uji R-Square	114
65	Hasil Uji Parsial (Uji T)	115
66	Hasil Uji Serentak (Uji F)	117

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Data Karyawan PT. Singapore Experience	6
2	Kerangka Pemikiran	47
3	Struktur Organisasi PT. Singapore Experience	71

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Lembar Kuesioner	1/33
2	Data Hasil Kuesioner	5/33
3	Output SPSS	11/33
4	Tabel Uji R	21/33
5	Tabel Uji T	23/33
6	Tabel Uji F	25/33
7	Tabel Uji Durbin Watson	26/33
8	Surat Tugas	29/33
9	Catatan Konsultasi Pembimbing I	30/33
10	Catatan Konsultasi Pembimbing II	31/33
11	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	32/33
12	Daftar Riwayat Hidup	33/33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat sehingga semua perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi untuk mengembangkan perusahaannya. Agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap beberapa perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola, meningkatkan dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Saat ini permasalahan tingginya tingkat produktivitas kerja telah menjadi masalah serius bagi semua perusahaan.

Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya produktivitas pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan supaya bekerja dengan mempunyai pengetahuan dan ketrampilan dan menghasilkan pekerjaan yang sangat diinginkan dan lebih baik, sehingga butuh waktu serta bekerja lebih tangkas dan lebih semangat untuk bekerja supaya meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan semampu mungkin memenuhi kebutuhan para karyawannya guna mencapai kepuasan kerja karyawan. Karena

keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja para karyawan. Penelitian terdahulu oleh Arty Septiana, Vidya (2015) menunjukkan adanya hubungan negatif antara pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan untuk bersama mencapai kinerja dan tujuan dalam perusahaan.

Masalah motivasi kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki atau yang diinginkan. Jadi, semakin rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap masalah motivasi kerja karyawan yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti perilaku kerja pasif, dan tidak menyelesaikan pekerjaannya secara baik. Masalah motivasi kerja itu pun yang kemudian muncul di PT. Singapore Experience. Mengingat pada dasarnya motivasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual akan memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu dalam bekerja.

Menurut J. Juciu, Michel (2014) karyawan yang merasa tidak nyaman dan tidak mendapatkan motivasi atau dorongan dari dalam untuk berbuat sesuatu baik yang positif maupun yang negatif cenderung tidak nyaman sehingga menimbulkan suatu keinginan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang sangat efisien dan system kerja yang sangat tepat waktu, teknik produksi adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Dan banyak faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Selain faktor masalah

motivasi kerja yang terjadi di PT. Singapore Experience adapun masalah pengalaman yang dialami oleh karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku pengalaman kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Pengalaman kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lainnya. Pengalaman kerja di duga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

PT. Singapore Experience merupakan perusahaan dibidang pelayanan jasa yang bergerak di bidang pembuatan paspor, visa, dan persyaratan dokumen warga negara asing untuk bekerja di Indonesia. Dimana ditiap bidang tersebut karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam bekerja. Disamping itu tidaklah mengherankan jika persaingan antar perusahaan jasa yang bergerak dibidang pembuatan paspor, visa dan persyaratan dokumen untuk warga negara asing semakin ketat dan semanking banyak perusahaan yang dibidang jasa. Sumber daya manusia yang inovatif dan berkompeten merupakan faktor penting untuk keunggulan bersaing PT. Singapore Experience, sehingga memotivasi dan menetapkan peraturan kerja yang tepat merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Singapore Experience. Berkaitan dengan visi dan misi perusahaan di bidang pelayanan jasa, perlu diterapkan upaya yang lebih detail dalam memotivasi dan menetapkan peraturan kerja yang tepat kepada sumber daya manusia secara konsisten dan terus menerus. Dari data presensi karyawan dapat dilihat bahwa

tingkat proses pembuatan paspor, visa dan persyaratan dokumen warga negara asing PT. Singapore Experience terbilang tinggi. Hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan PT. Singapore Experience yang dapat terlihat dari tingkat kinerja karyawannya yang masih tinggi.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan hasil dari motivasi dan pengalaman kerja yang telah tertanam dalam diri pegawai, yang terkadang kinerja pegawai dapat menurun karena kurangnya motivasi yang diberikan suatu organisasi dan orang-orang dilingkungan organisasi. Namun, kebanyakan pegawai belum seperti menyadari bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Hal ini dapat dimengerti, karena memang masyarakat masih lebih meyakini bahwa pekerjaan akan selesai diawasi atau diperhatikan oleh atasan, selain itu selama ini persepsi yang berkembang di dunia kerja adalah budaya motivasi akan tercipta apabila atasan memberikan motivasi kerja yang sangat tinggi dan baik.

Perkembangan suatu perusahaan tidaklah lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia perlu di kelola guna mencapai visi dan misi dari perusahaan agar dapat terus berkembang maju. Bukan menjadi hal yang mudah untuk mengatur sumber daya manusia, maka perlu lah tenaga ahli profesional dalam mengatur sumber daya manusia. Salah satu hal yang penting dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan cara melihatnya produktivitas pada karyawan perusahaan. Bahwa produktivitas kerja berpengaruh terhadap kerja lembur, disiplin kerja, dan kualitas dan kuantitas kerja. Berdasarkan rekapitulasi

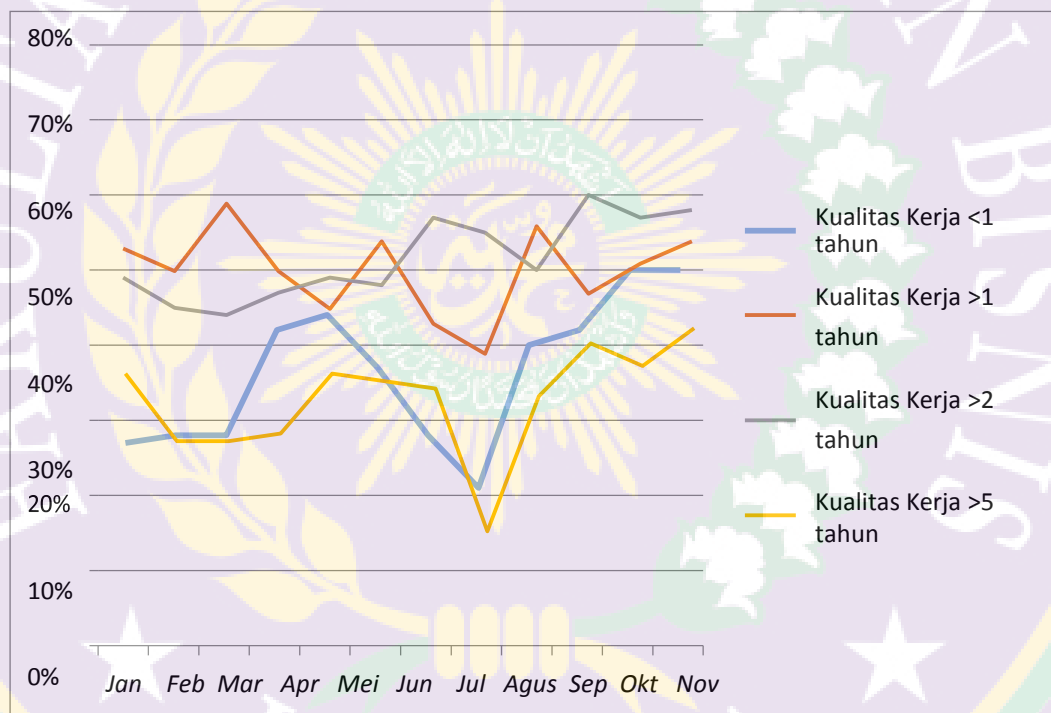
absensi kehadiran pada tahun 2017-2018, dapat disimpulkan bahwa daftar kehadiran karyawan perusahaan PT. Singapore Experience masih terbilang rendah. Perusahaan mengharapkan adanya kerja lembur dapat menaikkan produktivitas dalam bekerja, namun beberapa yang terjadi di lapangan bahwa lembur kerja di pergunakan untuk meng-*cover* pekerjaan yang terabaikan. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas bekerja. Kedua faktor tersebut yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan karena kualitas kerja akan menghasilkan pendapatan dalam perusahaan. Dari beberapa data yang diambil penulis dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan PT. Singapore Experience yang dapat terlihat dari tingkat kinerja karyawannya yang masih tinggi.

Optimal kinerja karyawan pada faktor kualitas kerja yang perlu lebih diperhatikan pada perusahaan. Kualitas kerja diartikan sebagai keberhasilan kinerja karyawan dalam *achived* sebuah target dalam pembuatan paspor sesuai standar yang di miliki perusahaan. Optimal kerja ini diukur dengan kualitas kerja dan bakat minat yang dimiliki karyawan perusahaan. Kualitas kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, bakat minat berkaitan dengan suatu kemampuan dari karyawan dalam menguasai pekerjaan yang mereka lakukan dalam bekerja. Inilah yang akhirnya bisa menjadi sorotan karena bakat dan minat dapat mempengaruhi kualitas kerja pada kinerja karyawan. Bakat serta minat ini didasari atas beberapa lamanya mereka pernah berpengalaman dalam bidang ini

dipekerjaan sebelumnya mereka bekerja. Dan kualitas kerja yang di miliki karyawan atas pekerjaannya yang mereka miliki meliputi kemampuan untuk mempromosikan, menawarkan dan memprestasikan kualitas jasa pembuatan paspor yang dimiliki PT. Singapore Experience. Secara rinci bahwa minat dan bakat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam hal *achieved* target dari perusahaan, dapat dilihat dalam diagram berikut:

Gambar 1

Data Karyawan PT. Singapore Experience Tahun 2018



Sumber : Bagian Manager PT. Singapore Experience

Dari grafik diatas terlihat bahwa tingkat kualitas kerja karyawan yang cukup tinggi di tahun 2018 dari bulan januari hingga bulan desember. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang kualitas kerjanya tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah

kualitas kerja. Karyawan yang dimaksud yakni karyawan dalam berbagai divisi yaitu karyawan tetap.

Kualitas kerja karyawan yang terjadi pada PT. Singapore Experience perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan paspor, visa dan data-data warga negara asing untuk tinggal atau bekerja di Indonesia. Berdasarkan data skunder dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut di tahun 2018 dari bulan januari sampai dengan desember menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang keluar dari perusahaan. Data absensi kerja selama 1 tahun terakhir tahun 2018 menunjukkan bahwa 31 karyawan yang keluar dari perusahaan. Setiap bulannya ada 2-3 karyawan yang keluar dari perusahaan, dan ada 1-2 karyawan saat *training* pun juga mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan sehingga perusahaan menemui masalah di kualitas kerja karyawan yang pada tahun 2018 sangat memburuk dikarenakan karyawan yang mempunyai kualitas kerja >5 tahun sangat tidak mematuhi peraturan kerja yang ada di perusahaan dikarenakan karyawan mempunyai kualitas kerja yang sangat lama dan bekerja semenang-menang dalam melakukan atau mengerjakan tugas dari perusahaan. Kualitas kerja karyawan di PT. Singapore Experience yang mempunyai kualitas kerja >5 tahun sangat banyak yang keluar dari perusahaan dikarena karyawan mendapatkan tugas yang lebih banyak dan untuk jam kerja lebih dari 8 jam kerja atau jam kerja yang tidak wajar untuk karyawan maka dari itu karyawan banyak yang mencari-cari kesalahan seperti absensi kerja, dan bekerja sudah tidak fokus lagi.

Penyebab kualitas kerja yang terjadi karena adanya pengalaman kerja yang sangat tinggi dan mendapatkan beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi

dari perusahaan karena perusahaan beranggapan bahwa kualitas kerja karyawan yang sangat tinggi maka bisa menghandle pekerjaan atau mendapatkan beban kerja yang sangat berlebihan dan jam kerja yang sangat tidak wajar tetapi karyawan tidak masuk target secara terus menerus kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan, dan akan memicu kualitas kerja karyawan yang menurun.

Dan kualitas kerja karyawan yang > 5 tahun untuk absensi kerjanya sangat memburuk di tahun 2018 di PT. Singapore Experience kualitas kerja karyawan > 5 tahun kinerja karyawan di jam kerja seperti jam masuk kerja dan beberapa karyawan yang masih telat dalam absensi kerja dan sangat merugikan perusahaan karena jam kerjanya sangat berarti dalam karyawan bekerja apabila karyawan telat masuk kerja maka beberapa pekerjaan akan terkendala dan pekerjaan itu akan lebih banyak. Beberapa karyawan yang sudah keluar dikarenakan karyawan sangat tidak mampu bekerja dibawah tekanan yang sangat banyak untuk pekerjaannya dan kebanyakan karyawan yang mempunyai kualitas kerja lebih lama banyak yang sudah keluar dari perusahaan PT. Singapore Experience. Dan seharusnya karyawan yang sudah mempunyai kualitas kerja yang lebih lama maka karyawan tersebut sangat bagus atau lebih baik dari kualitas kerja karyawan yang masih kurang pengalamannya dan sebaliknya karyawan di PT. Singapore Experience kualitas kerja karyawan yang sudah lama lebih banyak yang keluar atau mengundurkan diri dari karyawan PT. Singapore Experience. Hasil yang menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kerja karyawan PT. Singapore Experience yang dapat dilihat dari data mereka selama tahun 2018.

Berdasarkan uraian tersebut penulis menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja sebagai bahan penulisan proposal skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA dengan mengambil judul:

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan?
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan kurang berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan?
3. Bagaimana motivasi kerja, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan?
5. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan?

6. Apakah motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dari sekian banyak variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis tidak mungkin dapat meneliti secara keseluruhan dari variable yang dimaksud mengingat keterbatasan kemampuan akademik, tenaga, biaya maupun waktu serta demi efektif dan efesiennya penelitian ini. Oleh karenanya penulis membatasi penelitian Motivasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) serta Produktivitas Kerja (Y).

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu :

1. Bagaimana secara parsial Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan?
2. Bagaimana secara parsial Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan?
3. Bagaimana secara simultan Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan.
2. Untuk Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan.
3. Untuk Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi promosi yang lebih baik dan menambah informasi bagi perusahaan.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja PT. Singapore Experience Cabang Jakarta Selatan.

3. Bagi Akademik

Dapat dijadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi penelitian yang lebih baik selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan*. (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Agustin, N., Nugraha, H. S., & Budiarmo, A. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 208-219.
- Agustin, R. S. (2014). *Pengaruh Minat Perilaku Wajib Pajak terhadap Efektifitas E-Filing dan Implikasinya terhadap Kepatuhan Formal Perpajakan (Survei pada Wajib Pajak Orang Pribadi di Bank Mega Regional Bandung)*.
- Andriani, J., & Purnomo, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor*. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 1(2), 160-169.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Annisa, E. G. M. (2019). *Pengelolaan Kinerja Tenaga Penjual Melalui Metode EPSS (Electronic Performance Support System) Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Wilayah Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Diansyah, B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK Jurusan Akuntansi*. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi).
- Faris, R., Bagia, I. W., Si, M., & Suwendra, I. W. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karaywan*. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1).
- Foster, N. (2015). *Foster on EU law*. Oxford University Press, USA.
- Gani, M. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Rose Jaya Kota Batu*. (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

- Haedar, H., & Syamsuddin, S. P. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karaywan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 1(2).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluhenam*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariyanto, P., & Padmanty, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan pada PT. Top and Top Apparel di Wonogiri)*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hasanudin, S. Y., & Ruslina Lisda, S. E. (2018). *Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Kinerja Auditor Internal Serta Dampaknya Pada Efektivitas Pengendalian Internal (Survey pada BUMN Sektor Transportasi & Pergudangan di Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama*. Majalah Ilmiah Bijak, 13(2), 210-222.
- Karyadi, S. A., & Taman, A. (2018). *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, Dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Belanja Modal Pada Kabupaten Dan Kota Di Jawa Tengah Tahun 2011-2014*. Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi, 6(3).
- Khan, N., Ahmad, N., Iqbal, N., & Haider, N. (2014). *Relationship of training and education with employee performance in financial institutions*. International Letters of Social and Humanistic Sciences, 41, 150-156.
- Kotur, B. R., & Anbazhagan, S. (2014). *Education and work-experience-influence on the performance*. IOSR Journal of business and Management, 16(5), 104-110.
- Lira, J. V. D. (2018). *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pao Pao* (Doctoral dissertation, Universitas Ciputra).
- Malik, M. E., & Naeem, B. (2013). *Towards understanding controversy on Herzberg theory of motivation*. World Applied Sciences Journal, 24(8), 1031-1036.
- Maslow, A. H. (2013). *A theory of human motivation*. Simon and Schuster.

- Mejri, M. N., Ben-Othman, J., & Hamdi, M. (2014). *Survey on Vanet security challenges and possible cryptographic solutions*. Vehicular Communications, 1(2), 53-66.
- Narulita, S., Amin, M. M., & Chiar, M. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Mootivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, 8(9).
- Nugroho, S., Haryono, A. T., & Hasiholan, L. B. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang*. Journal of Management, 3(3).
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Publik (Jurnal Ilmu Administrasi), 7(1), 11-21.
- Oktavianingsih, A. B., & Restu, Y. S. (2019). *Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hansoll Indo Java* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Peling, I. A. A., & Sedana, I. B. P. (2018). *Pengaruh LDR, NPL, dan BOPO terhadap profitabilitas pada PT. BPD Bali periode tahun 2009-2016*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(6).
- Rahmat, R. Y. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuatan Singingi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Ratnasari, D. (2017). *Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Sales Office PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Ricardianto, P., Akbar, M., & Tantri, F. (2018). *Efektivitas Kerja Anak Buah Kapal Pelni*. Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik, 5(1), 17-28.
- Saputra, W. D. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karaywan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik), 2(03), 385-399.
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). *The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance*. Jurnal Ilmiah Peuradeun, 6(2), 215-234.

- Sari, R. R., & Ghozali, I. (2014). *Faktor–Faktor Pengaruh Audit Report Lag (Kajian Empiris Pada Perusahaan manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Septiana, V. A. (2015). *Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Journal of Management*, 1(1).
- Setyosari, H. P. (2016). *Metode penelitian pendidikan & pengembangan*. Prenada Media.
- Sisputro, A. A. (2017). *Pengaruh Literasi Keuangan Dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Akuntansi Universitas Ciputra Tahun 2014-2016*.
- Sudiaranti, N. M., Ulupui, I. G. K. A., & Budiasih, I. G. A. (2015). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Standar Akuntansi Pemerintah Serta Implikasinya Pada Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Simposium Nasional Akuntansi XVIII
- Sugiyono, F. X. (2017). *Instrumen Pengendalian Moneter: Operasi Pasar Terbuka (Vol. 10)*. Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sulaeman, A. (2014). *Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang*. *Trikonomika*, 13(1), 91-100.
- SUMANTO, S. (2004). *Pengaruh Kemampuan Manajerial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTS N Plupuh Kabupaten Sragen* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Swarjana, I. K., SKM, M., & Bali, S. T. I. K. E. S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan [Edisi Revisi]: Tuntunan Praktis Pembuatan Proposal Penelitian untuk Mahasiswa Keperawatan, Kebidanan, dan Profesi Bidang Kesehatan Lainnya*. Penerbit Andi.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*. Penerbit Andi.

Utami, Z. N. R. (2018). *Pelaksanaan Manpower Planning (Perencanaan Sumber Daya Manusia) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Inti (Persero) Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan).*

Wati, N. (2017). *Pengaruh Model Pembelajaran Air (Auditory, Intellectual, Repetition) Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas IV Materi Sifat-Sifat Bunyi Di SD Negeri Plompong 02 Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes Tahun Pelajaran 2016/2017 (Doctoral dissertation, Universitas Peradaban).*

Wirawan, D. (2015). MSL. Sp. A., MM, M. Si., *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian.*

Yusuf, B. (2016). *Analisis tingkat kesehatan koperasi syariah. Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 101-112.