

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA PERKEBUNAN PDP KALIMRAWAN JEMBER *AFDELING* BATU LAWANG)

Sofyan Ansori, Akhmad Suharto , Nur Saidah , Fakultas Ekonomi Universitas
Muhammadiyah Jember
E-mail :sofyanansori598@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang (karyawan sadap karet). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan sadap karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner dan wawancara terhadap 66 responden dengan teknik *sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji dan heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (0,355) dan pengalaman kerja (0,448) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi kerja (0,001) dan pengalaman kerja (0,007) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana

saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan

terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan 2013:12).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan harus melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Hal ini dimaksudkan guna mencapai hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri atau pribadi masing-masing orang dan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri seperti pengaruh dari rekan kerja dan atasan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:219) 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. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi moto dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan.

Motivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya.

Diperusahaan bukan hanya motivasi saja yang harus di tingkatkan dan diperhatikan tetapi pengalaman kerja juga harus di perhatikan karena motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya

meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu. Setiap pengalaman yang diperoleh akan membantu memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut.

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja ditempat kerja dari mulai diterima hingga sekarang (Martoyo 2007:113). Bagi karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan pelatihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984:15).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Secara

teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sinungan, 1985:12).

Produktivitas karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang dianggap memenuhi persyaratan kerja adalah kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas karena manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu (Kadarisman, 2012:3).

Penelitian ini dilakukan di PDP Kalimrawan Jember. Perusahaan daerah perkebunan (PDP) Jember adalah badan usaha milik daerah (BUMD) kabupaten Jember. Luas keseluruhan dari PDP Kalimrawan 385,263 Ha, dengan komoditi tanaman karet dan kopi. PDP Kalimrawan berlokasi di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Merupakan perkebunan yang terdiri dua *afdeling*, yaitu Curah Mas dan Batu Lawang. *Afdeling* berasal dari kata Belanda yang yang berarti seksi, bagian atau divisi. Merupakan sebuah wilayah administratif setingkat kabupaten dan merupakan suatu dari keresidenan.

Dalam menjalankan tugasnya Perkebunan PDP Kalimrawan Jember mengalami pergerakan yang positif, akan tetapi Perkebunan PDP Kalimrawan Jember mempunyai masalah yang harus diselesaikan. Upaya untuk pembenahan pun selalu dilakukan semaksimal mungkin menuju normalisasi tata kelola yang sehat khususnya di *Afdeling* Batu Lawang. *Afdeling* Batu Lawang sendiri mempunyai karyawan sadap karet harian tetap sebanyak 66 orang. Menurut survey yang dilakukan

peneliti pada Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang, peneliti melihat tidak sedikit dari karyawan sadap karet harian tetap yang setiap harinya tidak masuk kerja.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan Sadap Karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember Afdeling Batu Lawang 2017

No	Bulan	Jumlah	Hari Efektif	Karyawan		Presentase
				Karyawan	Hadir	
1	Januari	66	27	2	3.03%	
2	Pebruari	66	24	8	12.12%	
3	Maret	66	27	1	1.51%	
4	April	66	26	3	4.54%	
5	Mei	66	27	2	3.03%	
6	Juni	66	26	6	9.09%	
7	Juli	66	27	4	6.06%	
8	Agustus	66	27	2	3.03%	
9	September	66	26	4	6.06%	
10	Oktober	66	27	1	1.51%	
11	November	66	26	5	7.57%	
12	Desember	66	27	2	3.03%	

Sumber : Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang melakukan absensi di PDP kalimrawan paling banyak terjadi pada bulan Pebruari, sebanyak 12.12%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih rendah, sehingga antusias untuk bekerja bisa berkurang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sadap karet harian tetap Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sadap karet harian tetap Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang ?

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk

mencapai tujuan (Malthis, 2006). Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap produktivitas karyawan dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Sedangkan menurut Gorda (2004) motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan prestasi kerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator motivasi kerja ada lima (Abraham Maslow dalam Gitosudarmo, 2000) yaitu pemenuhan kebutuhan, yang terdiri dari :

- a) Fisik
- b) Rasa aman
- c) Sosial atau kemasyarakatan
- d) Penghargaan
- e) Aktualisasi diri

2. Pengalaman Kerja

Menurut Martoyo (2007:113) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai dari di terima hingga sekarang. Dengan pengalaman yang didapat seorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan serta kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan pelatihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Foster Bill (2007:43) adalah sebagai berikut:

- a) Lama waktu atau masa kerja
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

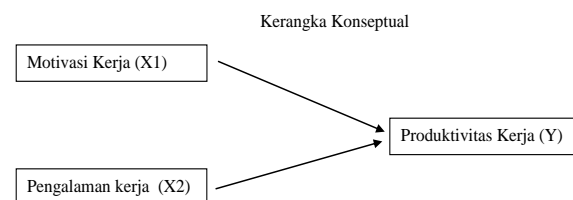
3. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mempunyai arti penting dalam peningkatan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktifitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2007:126) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara *output* dengan *input*. Produktivitas kerja dalam hal ini peneliti melihat dari segi produktifitas kerja dalam pengertian perilaku, dimana ada sikap mental yang senantiasa berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Pola perilaku yang demikian akan menciptakan keinginan individu untuk semakin meningkatkan kualitas kerja sebagai suatu stimulus melakukan yang lebih baik untuk meraih yang lebih baik.

Menurut Edi Sutirno (2012:104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- a) Kemampuan
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

H1 : Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan sadap karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

H2 : Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan sadap karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2010).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Sadap Karet PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang yang berjumlah 66 orang, apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populatif.

2. Sampel

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representatif artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi (Sekaran, 2006). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, yaitu dengan teknik penentuan sampel pada semua anggota populasi sebanyak 66 karyawan. Karyawan tersebut merupakan jumlah keseluruhan Karyawan Sadap Karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.3 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi).

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r table (n-2) dan nilai signifikansi < 0,05

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r table	Nilai sig	Alpha	
Motivasi Kerja						
1	X1.1	0,760	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,859	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,813	0,3120	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,564	0,3120	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,859	0,3120	0,000	0,05	Valid
Pengalaman Kerja						
1	X2.1	0,903	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,719	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,768	0,3120	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Kerja						
1	Y.1	0,532	0,3120	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,714	0,3120	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,456	0,3120	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,746				
5	Y.5	0,602	0,3120	0,000	0,05	Valid
6	Y.6	0,359	0,3120	0,003	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig lebih kecil daripada 0,05, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Standar	Keterangan
		Hitung	Alpha	
1	Motivasi (X_1)	0,798	0,700	Reliabel
2	Disiplin (X_2)	0,825	0,700	Reliabel
3	Komitmen (X_3)	0,731	0,700	Reliabel

hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,700 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi
1	Constanta	13,488
2	Motivasi Kerja (X_1)	0,355
3	Pengalaman Kerja (X_2)	0,488

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 13,488 + 0,355 X_1 + 0,488 X_2$$

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.4 Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikasi Hitung	Taraf Signifikasi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,001	0,05	3,633	1,6883	Signifikan
2	Disiplin Kerja	0,007	0,05	2,812	1,6883	Signifikan

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,667
2	$R Square$	0,445
3	$Adjusted R Square$	0,427

2.5 PEMBAHASAN

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karyawan Sadap Karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang dengan arah positif.

- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} ($3,663$) $>$ t_{tabel} ($1,6883$) dan signifikan hitung $0,001 <$ signifikan taraf $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Sadap Karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang. T_{hitung} positif, semakin besar nilai positif yang diberikan pada karyawan, maka semakin baik peningkatan produktivitas kerja pada Karyawan Sadap Karet PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} ($2,812$) $>$ t_{tabel} ($1,6883$) dan signifikan hitung $0,007 <$ signifikan taraf $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Sadap Karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang. T_{hitung} positif, semakin besar nilai positif yang diberikan pada karyawan, maka semakin baik peningkatan produktivitas kerja pada Karyawan Sadap Karet PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Karyawan Sadap Karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Karyawan Sadap Karet Perkebunan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan PDP Kalimrawan Jember *Afdeling* Batu Lawang memperhatikan juga karyawan yang telah berpengalaman dalam hal sadap karet, karena karyawan dengan pengalaman yang tinggi tingkat produktivitasnya lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang masih baru.
2. Berdasarkan penelitian sebelumnya dengan judul yang sama dengan dengan mempertimbangkan motivasi kerja dan

pengalaman kerja, tetapi penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda. Maka perlu diperlukan pengkajian kembali tentang pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustina. 2014. *Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari*. Samarinda: ISSN 2355-5408, 2 (3) : 401-415.
- Aldefer, Clayton. 2004. *An Ampirical Of A New Theory Of Human Need. Organizational Behavior And Human Performance*. Volume 4.
- Alwi, Syafaruddin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Anoraga, P. 2007. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dheo Rimbano, Dheo. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Grup Cash Dan Kredit*. Lubuk Linggau. JENIUS Volume 4, No. 1.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Ferdinan, Agusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fitri, Zakiyah. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal The Winner Volume 14, No.2.
- Foster, Bill. 2011. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Toko Agung Tbk.
- Gie, The Liang. 2007. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisa Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitusudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Gorda. IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE Satya Dharma Sinagaraja.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Latan, Hengky Dan Selva. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Malthis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Selemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Manulang, M. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Margono. 2010. *Penelitian Explanatory*. Jurnal Economic Resource.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Grafindo.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- McGregour. 1990. *The Personak Management*. New York: McGraw-Hill.
- Mc, Clelland David. *Human Motivation*. Scott, Foresman And Company.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Mediakom: Yogyakarta.
- Ranupandojo, H. dan Suad Husnan. 1984. *Manajemen Personalialia. Edisi Tiga*. Yogyakarta: BPFE.

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Coulter. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdrasyah. 1985. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdrasyah. 2008. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Unit Usaha Mebel Ukir Di Kabupaten Subang*. Subang: Trikonomika Volume 13, No. 1
- Syamsuddin, Putra 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suzuki Diana Motor*. Palopo: ISSN 2339-1510 Vol.1 No.2
- Trijoko, Prasatya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Tjutju, Yuniarsih dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Walizer, P. Michael. 1993. *Metode dan Analisis Penelitian*. Jakarta: Erlangga.