

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INGREDIA  
SUKSES ABADI)**

Aldini Rustandi<sup>1</sup>, Zulkifli Zainuddin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Attahiriyah, Jakarta, Indonesia, [aldini.rustandi@gmail.com](mailto:aldini.rustandi@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Islam Attahiriyah, Jakarta, Indonesia, [uki\\_zulkifli@yahoo.com](mailto:uki_zulkifli@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ingredia Sukses Abadi Jakarta, (2) pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ingredia Sukses Abadi Jakarta, (3) pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Ingredia Sukses Abadi Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan PT. Ingredia Sukses Abadi Jakarta, yaitu sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi dan menggunakan alat uji statistik SPSS versi 20.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Produktivitas Kerja; Motivasi Kerja; Pengalaman Kerja

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawan 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.

Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik/internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri atau pribadi masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik/eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri seperti pengaruh dari rekan kerja dan atasan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2011), 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 motif 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. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah.

Diperusahaan bukan hanya Motivasi saja yang harus ditingkatkan dan diperhatikan tetapi pengalaman kerja juga harus diperhatikan. 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. Menurut Hasibuan (2011), pengalaman kerja yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai seseorang karyawan. Dengan pengalaman kerja karyawan akan meningkat apabila karyawan diberikan motivasi yang cukup untuk menambah gairah atau semangat kerja dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitupula yang dialami PT. Ingedia Sukses Abadi yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada para customer. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

PT. Ingedia Sukses Abadi Jakarta merupakan perusahaan trading yang berdiri pada tahun 2014. Bermula dari mengembangkan pasar untuk bahan baku makanan, saat ini PT. Ingedia Sukses Abadi Jakarta juga melebarkan pasarnya untuk bahan baku fungsional/suplemen. Visi PT. Ingedia Sukses Abadi Jakarta adalah menjadi perusahaan trading yang memiliki keunggulan dalam pelayanan dan kualitas produk, serta menjadi rekanan yang dapat dipercaya dan diandalkan. Oleh karena itu, PT. Ingedia Sukses Abadi Jakarta berkerjasama dengan perusahaan-perusahaan terbaik dari berbagai negara, seperti Cina, India, Inggris, Norwegia, Thailand, Jepang, dan lain-lain. Semakin berkembangnya PT. Ingedia Sukses Abadi Jakarta dari tahun ke tahun sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja yang baik sehingga mendapatkan hasil produktivitas kerja yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Misi PT. Ingedia Sukses Abadi Jakarta adalah membantu meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan menyediakan dan mendistribusikan bahan baku farmasi yang bermutu tinggi dan aman serta

terjangkau oleh masyarakat, dan senantiasa memupuk rasa kepedulian terhadap pelanggan dan mitra kerja kami, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan bagi siapa saja berkerja sama dengan PT. Ingredia Sukses Abadi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Ingredia Sukses Abadi Jakarta, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penerapan sistem yang belum optimal di tempat kerja. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sampel Penelitian**

Populasi penelitian adalah 40 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

### **Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel**

Motivasi diukur dengan tujuh indikator meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Pengalaman Kerja diukur dengan tiga indikator meliputi lama waktu/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Produktivitas Kerja Karyawan diukur dengan tiga indikator meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Masing-masing indikator diukur dengan skala likert 5 (lima) poin yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer tersebut data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode survey menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Ingredia Sukses Abadi. Dan data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan berbagai sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya untuk berbagai tujuan.

Setelah mengumpulkan data, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrument. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut : Uji signifikansi *Corrected item-Total Correlation* pada *output Cronbach* ( $df = n - 2$  (n adalah jumlah sampel). Dengan jumlah sampel (n) adalah 40 dan tingkat signifikan 0,05. Maka  $r_{tabel}$  penelitian ini adalah:  $r(0, 05; 40-2=38) = 0.264$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dan berkorelasi positif maka butir

atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel. Uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali 2016).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Item –total Correlation	R table	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			
MOTIVASI1	0,290	0,264	Validitas
MOTIVASI2	0,283	0,264	Validitas
MOTIVASI3	0,278	0,264	Validitas
MOTIVASI4	0,273	0,264	Validitas
MOTIVASI5	0,520	0,264	Validitas
MOTIVASI6	0,287	0,264	Validitas
MOTIVASI7	0,324	0,264	Validitas
MOTIVASI8	0,307	0,264	Validitas
MOTIVASI9	0,311	0,264	Validitas
MOTIVASI10	0,329	0,264	Validitas

Item	Item –total Correlation	R table	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)			
PEKERJA1	0,662	0,264	Validitas
PEKERJA2	0,579	0,264	Validitas
PEKERJA3	0,683	0,264	Validitas
PEKERJA4	0,615	0,264	Validitas
PEKERJA5	0,689	0,264	Validitas
PEKERJA6	0,396	0,264	Validitas
PEKERJA7	0,356	0,264	Validitas
PEKERJA8	0,790	0,264	Validitas
PEKERJA9	0,748	0,264	Validitas
PEKERJA10	0,620	0,264	Validitas

Item	Item –total Correlation	R table	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)			
PRODUKTIVITAS1	0,287	0,264	Validitas
PRODUKTIVITAS2	0,499	0,264	Validitas
PRODUKTIVITAS3	0,449	0,264	Validitas
PRODUKTIVITAS4	0,602	0,264	Validitas
PRODUKTIVITAS5	0,372	0,264	Validitas

PRODUKTIVITAS6	0,498	0,264	Validitas
PRODUKTIVITAS7	0,294	0,264	Validitas
PRODUKTIVITAS8	0,713	0,264	Validitas
PRODUKTIVITAS9	0,294	0,264	Validitas
PRODUKTIVITAS10	0,512	0,264	Validitas

Sumber : Hasil Olah Data

**Teknik Analisis**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis diuji menggunakan regresi linier berganda untuk melihat seberapa variable motivasi dan pengalaman kerja dalam mendorong produktivitas kerja karyawan pada PT. Ingredia Sukses Abadi. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

**Keterangan:**

- Y = Produktivitas kerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = skor dimensi variabel motivasi
- X<sub>2</sub> = skor dimensi variabel pengalaman kerja
- b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- e<sub>i</sub> = *Standar Error*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Ghozali 2013).

**Koefisien Determinasi**

Tabel 2. Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,742 <sup>a</sup>	,551	,527	,24565	,551	22,690

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi didapatkan nilai adjusted r square sebesar 0,551 atau 55,1 %. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat menjelaskan sebesar 55,1% terhadap produktivitas kerja atau 55,1% perubahan produktivitas

kerja oleh motivasi kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan 44,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

### Uji Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variable bebas Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variable terikat Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 3. Uji Parsial (t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,653	,513		<b>3,221</b>	<b>,003</b>
1 X1MOTIVASI	,344	,140	,536	<b>4,314</b>	<b>,006</b>
X2PKERJA	,547	,085	,732	<b>6,413</b>	<b>,000</b>

Sumber: Hasil Olah Data

Kaidah pengujian signifikansi adalah :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $[0,05 \leq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau  $[0,05 \geq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja  
Pada output diatas menunjukkan bahwa motivasi memiliki t-hitung sebesar 4,314, sedangkan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $df=40-2 = 38$  sebesar 1.686 dikarenakan t hitung  $>$  t tabel ( $4,314 > 1.686$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0.005$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen.  $H_1$  dinyatakan diterima.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja  
Pada output diatas menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki t-hitung sebesar 6,413, sedangkan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan  $df= 40-2 = 38$  sebesar 1.686 dikarenakan t hitung  $>$  t tabel ( $6,413 > 1.686$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 <$

0.005 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.  $H_2$  dinyatakan diterima.

### Uji Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2013), dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variable atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara dua variable atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variable dependen dengan variable independen.

Tabel 4. Uji Regresi Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>1,653</b>	,513		3,221	,003
	X1MOTIVASI	<b>,344</b>	,140	,536	4,314	,006
	X2PKERJA	<b>,547</b>	,085	,732	6,413	,000

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

- Konstanta sebesar 1,653 yang berarti bahwa apabila variabel independen yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja sebesar 1,653.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,344. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu kali maka tingkat produktivitas kerja akan naik sebesar 0,344.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,547. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan pengalaman kerja pada akan menambah produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,547.

### Uji Simultan (f)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji Simultan (f)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,738	2	1,369	22,690	,000 <sup>b</sup>
Residual	2,233	37	,060		
Total	4,971	39			

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5 diketahui signifikansi F dihitung sebesar  $0,000^b < 0,05$  maka yang artinya motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pimpinan dalam memotivasi harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Dengan pengalaman yang didapat, karyawan akan lebih

cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

## REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Angraeni, Shelina dan Isniar Budiarti, 2017. Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung*.
- Arta Uli, Tiurma. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) area Tanjung Pinang. *Jurnal Manajemen Universitas Maritim Raja Ali Haji Kepulauan Riau*.
- Ghozali, Imam, 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Universitas Dipenogoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nugroho, Dwi S, 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dan Liris (Bagian Divisi Garment Konveksi IV di Sukoharjo). *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Ratnaningsih, Nuryani. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*.
- Rimbano, Dheo. 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kayawan pada Master Group Cash dan Kredit Kota Lubuklinggau : *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi Vol.4 No.1 (2014)*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-3. Bandung: CV Mandar Maju.

Trihudyatmanto M, 2016. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang). *Jurnal PPKM 1* (2017) 64-73 : ISSN 2354-869X.

Uno, Hamzah B. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wenni, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Boilertech Indonesia (Batam)*.