

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA CV. WAJA MOTOR CABANG SUKAWATI**

**I Ketut Agus Suweca<sup>1</sup>, Ni Wayan Eka Mitariani<sup>2</sup>, I Gusti Ayu Imbayani<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email : agussuwecaa06@gmail.com

**ABSTRACT**

*Work productivity is defined as a concrete result (product) produced by individuals or groups, during a certain unit of time in a work process. In order for employees to be productive at work, an organization or company needs to pay attention to the factors that affect employee productivity. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work experience on employee work productivity at CV. Waja Motor Sukawati Branch.*

*This research was conducted on CV. Waja Motor Sukawati Branch. The number of samples taken as many as 30 employees using saturated samples. Data was collected by means of interviews, documentation, observation and distributing questionnaires. The research instrument used is validity test and reliability test. The analytical technique used is the classical assumption test, multiple correlation test, analysis of determination, multiple linear regression analysis, F test and t test.*

*Based on the results of the analysis obtained that work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity at CV. Waja Motor Sukawati Branch. work experience has a positive and significant effect on employee work productivity on CV. Waja Motor Sukawati Branch. Determination is obtained from the amount of R Square in Table 5.11 which is 0.701 or 70.10%. Determination of 70.10%, meaning that the variable of Work Motivation (X1) and the variable of Work Experience (X2) is able to explain the variable of Employee Work Productivity (Y) is 70.10%. The remaining 29.90% (100% - 70.10%) was explained by other factors not included in this study.*

**Keywords : Work Motivation, Work Experience, Work Productivity**

**ABSTRAK**

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Agar karyawan produktif dalam bekerja, suatu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, observasi dan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji korelasi berganda, analisis determinasi, analisis regresi linier berganda, uji F serta uji t.

Berdasarkan hasil analisis memperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati. pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati. Determinasi diperoleh dari besarnya *R Square* pada Tabel 5.11 sebesar 0,701 atau 70,10%. Determinasi sebesar 70,10%, artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 70,10%. Sisanya sebesar 29,90% ( $100\% - 70,10\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi dalam usaha untuk bertahan dan dalam persaingan yang kompetitif. Salah satu fokus utama manager dalam meningkatkan efektifitas organisasi adalah perilaku sumber daya manusia dalam bekerja. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan tujuan efektif yang dapat di capai dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (Kartika, 2016). Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat (Ananda dan Agussalim, 2020).

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk)

yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsih dan Suwanto, 2016:156). Produktivitas mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik hari ini. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja terdiri pendidikan, disiplin kerja, motivasi, keterampilan dan pengalaman, seni serta ilmu manajemen dan modal (Salju dan Lukman, 2018). Penelitian ini dilakukan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati, karena ditemukan adanya produktivitas kerja yang menurun pada CV.

Waja Motor Cabang Sukawati. Penurunan produktivitas karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati terjadi akibat adanya pandemi Covid 19 yang menimbulkan PSBB atau PPKM yaitu adanya pembatasan kegiatan sosial masyarakat. Produktivitas karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati menurun pada tahun 2020-2021 setelah adanya pandemi Covid-19 dibandingkan tahun 2019 yakni sebelum terjadi pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa pada tahun 2019 yakni sebelum adanya pandemi Covid-19 yakni masih terdapat 3 orang karyawan yang sangat produktif dan 19 orang karyawan yang produktif, namun pada tahun 2020 saat karyawan mengalami *work from home*, jumlahnya mengalami penurunan yang signifikan menjadi 0 karyawan yang sangat produktif dan 2 karyawan saja yang produktif. Selanjutnya bila ditinjau dari jumlah karyawan yang cukup produktif di tahun 2019 mencapai 14 orang dan jumlah karyawan yang kurang produktif sebanyak 6 orang, lalu mengalami peningkatan karyawan yang kurang produktif di tahun 2020 yakni mencapai 17 orang. Hal ini membuktikan bahwa adanya penurunan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi salah satunya oleh faktor motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Nangoy dkk., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Laisa dan Monoarfa (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Apriliyani dan Sukanto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain motivasi adalah 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. 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. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja seseorang harus kadang lebih dihargai daripada pendidikan yang tinggi. Dengan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan (Lisnawati dan Permadi, 2018). Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan

pekerjaan yang ditekuninya. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Penelitian Putra (2017) menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika pengaruh pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat. Febrianti dkk. (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu dan Anjani (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian serupa oleh Sukasma (2015), Putri (2016), Kumbadewi dkk. (2016), Halimatussakdiah dkk. (2019) juga menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Namun hasil berbeda diperoleh Hambali (2021) yang menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas.

Perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang

mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, CV. Waja Motor cabang Sukawati telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas dan ditemukannya hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Goal Setting Theory**

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan

menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

## **2. Produktivitas Kerja**

Sedarmayanti (2017:57) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Menurut Budiasih (2012) menyatakan bahwa adapun indikator-indikator dalam produktivitas karyawan yaitu Jumlah jam kerja tiap hari kerja dibandingkan dengan jam kerja yang ditentukan, Tingkat kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Intensitas perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **3. Motivasi Kerja**

Kadarisman (2012:276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi sangat penting untuk diberikan kepada para karyawan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu

karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Ananda dan Agussalim, 2020). Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu Motivasi internal yang terdiri atas tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Motivasi eksternal yaitu selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dariteman dan atasan. Berdasarkan permasalahan yang diangkat yang dilandasi dengan tinjauan pustaka maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati.**

## **4. Pengalaman Kerja**

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 (Nangoy dkk., 2020). Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran

tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Putra, 2017). Menurut Foster, ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Berdasarkan permasalahan yang diangkat yang dilandasi dengan tinjauan pustaka maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>2</sub> : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati.**

## **METODE PENELITIAN**

Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati sebanyak 30 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode populasi atau sensus yaitu semua populasi yang dipergunakan sebagai sampel sebanyak 30 Orang karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian

ini yaitu melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terbagi menjadi tiga yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F dan uji t.

## **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator dalam variabel memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data serta semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data karena telah memenuhi syarat nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60

### **Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil uji normalitas memperoleh nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,195 > 0,05 berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal. Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance dan VIF untuk seluruh variabel bebas telah lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model uji tidak terdeteksi kasus multikolinearitas. Uji

Heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tingkat signifikansi variabel bebas berada di atas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian.

## **2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil analisis ditemukan persamaan regresi  $Y = 1,765 + 0,206 X_1 + 0,309 X_2$  yang berarti seluruh koefisien regresi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **3. Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan hasil analisis, nilai korelasi R sebesar 0,837. Ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) karena nilai 0,837 berada diantara 0,800 dan 0,1000.

## **4. Analisis Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh dari besarnya *R Square* sebesar 0,701 atau 70,10%. Determinasi sebesar 70,10%, artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 70,10%. Sisanya sebesar 29,90% (100% - 70,10%) dijelaskan oleh faktor lain yang

tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **5. Uji F**

Hasil uji F variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha = 0,050$  berarti variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati. Jadi, model yang menyatakan bahwa model penelitian variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati..

## **6. Uji t**

- a. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,007 < \alpha = 0,050$  berarti variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV.

- Waja Motor Cabang Sukawati diterima.
- b. Hasil uji t variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < \alpha = 0,050$  berarti variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati diterima.

## **PENUTUP**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati.
- b. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati.

### **2. Keterbatasan Penelitian**

- a. Mengingat keterbatasan penelitian ini, diharapkan bagi peneliti berikutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, karena dalam penelitian ini pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 70,10%. Sisanya sebesar 29,10% ( $100\% - 70,10\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penyebaran kuesioner secara langsung di lokasi penelitian agar terdapat komunikasi 2 arah apabila responden bingung dalam pemahaman bahasa kuesioner, mengingat penelitian ini menggunakan google form karena kondisi pandemic covid-19.
- c. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mempergunakan model penelitian yang lebih baik serta dapat menggunakan metode analisis yang terbaru seperti model penelitian moderasi ataupun mediasi menggunakan analisis path.

### 3. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, kesimpulan berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

- a. Diharapkan instansi memberikan motivasi kepada seluruh karyawannya seperti memberikan masa cuti, uang lembur, melaksanakan kegiatan yang bersifat kekeluargaan secara berkala serta kegiatan lainnya agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif serta karyawan dapat mencapai target kerja yang diharapkan serta sesuai dengan perencanaan. Karena berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, serta berdasarkan hasil skor

terendah jawaban kuesioner terletak pada karyawan merasa senang dalam bekerja di CV. Waja Motor Cabang Sukawati dengan skor 3,93.

- b. Berdasarkan nilai rata-rata variabel Pengalaman Kerja (X2) diperoleh terendah terletak pada pernyataan karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal di CV. Waja Motor Cabang Sukawati dengan skor 3,70. Maka diharapkan pimpinan instansi dapat memberikan pelatihan kerja secara berkala kepada seluruh karyawan secara merata agar karyawan mampu meningkatkan skill kerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ananda, Dewi Setia., dan Agussalim. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Padang. *Jurnal Matua, Vol. 2, No. 4, Hal : 339-352*
- Apriliyani, Yeni., dan Heri Sukamto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Universitas Islam As-Syafi'iyah. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 2, Hal: 20-28*
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resource Management:An Experiential Approach Third Edition*. United States:McGraw Hill Irwin.

- Budiasih, Yanti. 2012. Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. Studi kasus pada PT. XX di Jakarta. *Jurnal Liquidity Vol.1, No 2, Juli-Desember 2012, hlm. 99-105*
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Denison dan Mishra. 2000. Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence. *School of business administration*. University of Michigan.
- Dessler, Gary dan Tan, Chwee Huat. 2009. *Human Resource Managemtn: An Asian Perspective Second Edition*. Singapore: Pearson.
- Dio Kristola, I Gusti Ayu Dewi Adnyani, “*pengaruh diklat dan pengalaman Kerja terhadap prestasi kerja serta dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai di balaikarantina pertanian kelas 1 Denpasar*”
- Edwin, Locke. 1968. “*Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives*”. *American Institutes for Reaserch*, No. 3:157-89, 1968.
- Eka Suryaningsih Wardani, “*pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasikerja terhadap prestasi kerja pegawaipada pt. pembangkitan jawa baliunit pembangkitan muara tawar*”
- Fajar Hidayat Fahmi, Ratih Nur Pratiwi, Trisnawati, “*pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja*”(Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pamekasan)
- Febrianti, Nila Rizkie.1 Hety Mustika Ani, Wiwin Hartanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Universitas Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. Vol 13, No 1, Hal: 42-49
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gujarati, Damodar N dan Dawn C. Porter. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi 5 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Haedar, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada PT.

- Suzuki Diana motor cabang polapo.
- Halimatussakdiah, Baiq., I.N. Suarmanayasa, dan K.K Heryanda. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019. Jurnal Manajemen Bisma. Vol. 5, No 1, Hal: 43-51*
- Hambali, Imam.2021. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Guru. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 1, Hal: 316-323*
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksarah.
- Henditiya Harmidika,dkk, “*pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja*” (Studi
- Ilyas, Yaslis .2012. *Kinerja; teori, penilaian, dan penelitian*. Depok: PusatKajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Istianto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Pegawai*. Jakarta:Gramedia.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kartika, Dewi, Bagus Asta Iswara Putra. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5(8) Hlm. 4892-4920*
- Kartini, Dwi. 2013. *Corporate Social Responsibility Transformasi Konsep Sustainability Management Dan Implementasi Di Indonesia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational behavior; fifth edition*. United Stated: The McGraw-Hill. Jakarta:
- Kumbadewi, L.S., I.W. Suwendra, dan G.P.A. Jana Susila. 2016. *Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 4, No 16. Hal: 1-11
- Laisa, Fiera Zelinska., dan Valentina Monoarfa. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Primarindo Kencana (Hotel*

- Maqna By Prasanty Gorontalo). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol.1 No.2, Hal: 180-190
- Lisnawati, Euis., dan Indra Permadi. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mtsukabumi. *Jurnal Ekonomak Vol. IV No. 3, Hal: 24-31*
- Luthans, Fred .2008. *Organizational behavior*.United States: McGraw-Hill.
- Mahennoko, Anandhika angga. 2011. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada pemerintah daerah kabupaten Demak. Universitas Diponegoro. Tidak Diterbitkan.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkuprawira. 2014. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Mannion, Russell. 2008. *Measuring and assessing organizational culture in theNHS (OCI)*. University of York: The Centre for Health and PublicServices Management.
- Mathis dan Jakson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L., dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Muchdarsyah Sinungan. 2001. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mudrajad, Kuncoro, 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*; Jakarta:Erlangga
- Munandar, Ashar.2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PenerbitUniversitas Indonesia.
- Nangoy, Natalia M., V.P.K. Lengkong, dan Y. Uhing. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 282 - 291*
- Pace, Wayne, dkk., 2005. *Komunikasi organisasi*. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.
- Puguh Dwi Cahyono,dkk, “*pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai*“(Studi pada Pegawai AJB Bumi Putera

- 1912 Cabang Kayutangan Malang)
- Putra, Chandra Agung Indra. 2017. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan First One Jersey Factory Di Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*. Hal: 1-25
- Putri, Rianita Hanna. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. Thesis, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Ramandei, Pilipus. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura) *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Rangga Puger Raharjo, dkk, *pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dankinerja pegawai*(Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang)
- Robbins S. P. 2012. *Prilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- Salju, Muhammad Lukman. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Program studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Palopo.
- Savitri, Dewi. 2015, *Pengaruh pelatihan terhadap prestasikerja pegawai pada foodmartlebuswana di samarinda.*, ejournal. adbisnis.fisip-unmul.ac.id. 3 (4): 888-899ISSN 2355-5408
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sitepu, Epu Anjani. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada Pt. Swakarya Insan Mandiri Medan. *Skripsi*. Universitas Quality.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Sukasma, Fachrunnisa.2015. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan

- Pemko Medan. *Naskah Publikasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:CAPS.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CV. Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Suwatno, H dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Sylvia Indra Loana,dkk, “*pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai*”(Studi Pada Pegawai PT. AXA FinancialIndonesia Sales Office Malang)
- Uno, B. Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2012. *Menejemen kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia:Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta:Salemba Empat.
- Wirjana, Bernandine, 2012. *Mencapai manajemen berkualitas; organisasi,kinerja, program*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2009. “*SPSS Complete*”, Jakarta, Salemba Infotek
- Yona, Mira, dan Lusky Sastria.2014. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan*. Hal: 94- 101
- Yuniarsih dan Suwanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.