

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN PENGALAMANAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN MAHKOTA RAFTING BALI UBUD, KECAMATAN UBUD, KABUPATEN GIANYAR

Aling Krishnanda Armaduhita¹, I Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma², Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja³

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: alingarma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi, disiplin dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu sebanyak 50 karyawan (responden) Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai koefisien beta tertinggi yaitu sebesar 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini pengalaman kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan maupun penurunan produktivitas pada karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, discipline and work experience on work productivity in the employees of Mahkota Rafting Bali Ubud, Ubud District, Gianyar Regency. The population in this study were all employees of Mahkota Rafting Bali Ubud. Sampling in this study used the census method, namely as many as 50 employees (respondents) of Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that motivation, discipline and work experience had a positive and significant effect on work productivity for the employees of Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar. The work experience variable has the highest beta coefficient value of 0.599. This shows that in this study work experience has a dominant influence on increasing or decreasing productivity of the employees of Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Experience, Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan Negara kepulauan yang mencakup 17.000 pulau yang dihuni oleh sekitar 225 Juta penduduk. Bali merupakan salah satu pulau kecil yang cukup terkenal dimiliki Indonesia. Bali memiliki beragam seni dan budaya. Bali juga dikenal dengan objek wisata yang memiliki keindahan alam yang menarik. Dengan dikenalnya Bali sebagai salah satu

tempat pariwisata, banyak wisatawan asing yang ingin berlibur dan menikmati keindahan pulau Bali.

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada

kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemanapun karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yg bermuara pada peningkatan produktivitas kerja perusahaan sebagai keseluruhan. (Kadarisman,2012:3)

Produktivitas kerja 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. Menurut Hasibuan, (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa. Penulis menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara input dan output dan memanfaatkan segala sumber yang ada untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien.

Dalam suatu system operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. oleh Karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga

kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik . sehingga setiap karyawan dapat mrnghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik dan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja (Hasibuan, 2007:219).

Sedangkan Menurut Marihot (2009, h. 320) Motivasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi, mendorong, dan mengarahkan keinginan, sikap, dan perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Penulis menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang secara sadar untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan dari seseorang tersebut.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadannya. hal ini mengingat bahwa perusahaan yang memperkerjakan 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. Motivasi sebagaimana diungkapkan Irianto (2005: 53) adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi anggota dapat dipengaruhi faktor minat, penghasilan, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dan Winardi mengemukakan (2016:6)

bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

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 kerja. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak

dicapai. Nawawi dalam Salutondok dan Soegoto (2015) disiplin yaitu sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugasnya yang telah dibebankan, Dimana pembentuk nya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun nonformal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnyarsa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tidak juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Setiawan,2013:1246).

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan Mahkota Rafting Ubud Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Masuk	Presentase (%)
(A)	(B)	(C)	(D=B x C)	(E)	(F=D-E)	(G=E/D) 100
Januari	50	31	1.550	48	1.502	3,10%
Februari	50	29	1.450	47	1.403	3,24%
Maret	50	31	1.550	48	1.502	3,10%
April	50	30	1.500	45	1.455	3,00%
Mei	50	31	1.550	43	1.507	2,77%
Juni	50	30	1.500	43	1.457	2,87%
Juli	50	31	1.550	49	1.501	3,16%
Agustus	50	31	1.550	46	1.504	2,97%
September	50	30	1.500	44	1.456	2,93%
Oktober	50	31	1.550	47	1.503	3,03%
November	50	30	1.500	45	1.455	3,00%
Desember	50	31	1.550	48	1.502	3,10%
Total		366	12.444	377	12.067	36,27%
Rata-rata						3,02%

Sumber: Mahkota Rafting Ubud (2021)

Berdasarkan table 1. menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan Mahkota Rafting Ubud pada tahun 2021 sebesar yaitu 3,02%. Tingkat absensi tertinggi yaitu pada bulan Februari sebesar 3,24% dan terendah pada bulan Mei yaitu sebesar 2,77%. Menurut Flippo dalam Mariani dan Kartika, (2018) bahwa absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Hal ini menunjukkan tingkat absensi karyawan Mahkota Rafting Ubud tergolong tinggi. Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelejaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih 2012). Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) 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. Pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) 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.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh Mahkota Rafting Bali Ubud sebuah wisata atau tempat kegiatan mengarungi sungai dengan menggunakan perahu dan mengandalkan kemampuan mendayung. Yang berada dikawasan Ubud, Gianyar, Bali yang mempunyai Tujuan utamanya memberikan pelayanan dan fasilitas kepada tamu wisatawan asing yang berkunjung. oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Mahkota Rafting Bali Ubud merupakan Badan Usaha Milik Perorangan yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada wisatawan asing maupun mancanegara menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi. Dengan memberika perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di Mahkota Rafting Bali Ubud masih rendah. Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan, pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya kurangnya disiplin yaitu masalah keterlambatan

dalam absensi dan menunda-nunda pekerjaan. Peningkatan dalam keterlambatan kerja menandakan karyawan kurang disiplin. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh pada produktivitas kerja terhadap Mahkota Rafting Bali Ubud.

Adapun masalah motivasi yang dialami di Mahkota Rafting Bali Ubud, yaitu kurangnya motivasi sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan, Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan. dan masalah pengalaman kerja pada Mahkota Rafting Bali Ubud. jika karyawan tidak memiliki pengalaman kerja maka akan mempengaruhi pekerjaan seperti lambat dalam mengambil suatu pekerjaan yang belum pernah di kerjakan, maka dari itu sedikit tidaknya sudah memiliki pengalaman kerja agar pekerjaan yang diambil tersebut berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Mahkota Rafting Bali Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar.”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Goal-Setting Theory* mengenai manajemen yang dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan

terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin

Menurut Robert (2002: 314) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dan memberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Pengalaman Kerja

Manulang (2013;15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

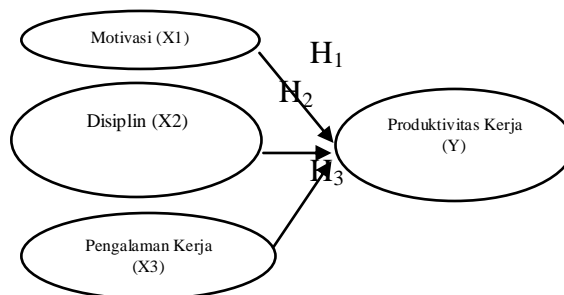
Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

III. KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Konseptual Penelitian

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2022)

Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Mahkota Rafting Bali Ubud yang berlokasi di Jl. Raya Kedewatan No. 47a, Kedewatan Ubud. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu sebanyak 50 karyawan (responden) karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, berikutnya analisis regresi linear berganda, uji model fit (uji F), uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t) dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan program *SPSS Version 26.0 for Windows*.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah jika memiliki koefisien korelasi $> 0,30$. Rekapitulasi hasil uji validitas menyatakan bahwa variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2), pengalaman kerja (X_3), dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas $0,30$ dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa variabel motivasi (X_1), disiplin (X_2), pengalaman kerja (X_3), dan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas $0,60$ dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga

layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Karakteristik Responden

Klasifikasi jenis kelamin karyawan menyatakan bahwa sebagian besar karyawan pada karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud berjenis kelamin laki-laki. Klasifikasi pendidikan terakhir karyawan menyatakan bahwa sebagian besar karyawan pada karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud berpendidikan terakhir SMA/SMK. Klasifikasi masa kerja karyawan menyatakan bahwa sebagian besar karyawan pada karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud memiliki masa kerja 6-10 th. Klasifikasi umur karyawan menyatakan bahwa sebagian besar karyawan pada karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud berumur 36-45 th.

Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menyatakan bahwa nilai *tolerance* dari variabel motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa semua variabel motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi yaitu: $0,552$; $0,625$ dan $0,677$ menunjukkan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	B	Beta	T	Sig.
Konstanta	1,139		1,355	0,182
Disiplin Kerja	0,234	0,317	3,093	0,003
Disiplin Kerja	0,093	0,219	2,304	0,026
Pengalaman Kerja	0,599	0,463	4,686	0,000
R	0,919			
Adjusted R Square	0,834			
F	82,771			
Sig. F	0,000			

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah)

Hasil analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam Tabel 2 dapat menunjukkan beberapa nilai-nilai tersebut, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$Y = 1,139 + 0,234X_1 + 0,093X_2 + 0,599X_3$
 Nilai α , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

- 1) $\alpha = 1,139$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja atau nilainya konstan, maka besarnya produktivitas kerja karyawan adalah tetap.
 - 2) $\beta_1 = 0,234$, artinya apabila disiplin kerja dan pengalaman kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya motivasi kerja akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - 3) $\beta_2 = 0,093$, artinya apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- $\beta_3 = 0,599$, artinya apabila motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya

pengalaman kerja akan diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Model Fit (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 82,771 dengan nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan dari variabel motivasi, disiplin, pengalaman kerja pada karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,834. Ini berarti besarnya kontribusi antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 83,4% sedangkan sisanya 16,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berikut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Penarikan kesimpulan untuk hipotesis 1 yaitu berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 3,093, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,317, dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar dapat diterima.

- 2) Penarikan kesimpulan untuk hipotesis 2 yaitu berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah 2,304, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,219, dan signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar dapat diterima.
- 3) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 3 yaitu berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk pengalaman kerja adalah 4,686, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,463, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar dapat diterima.

Hasil Pembahasan Penelitian

a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang bernilai positif yaitu 0,234 dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil tersebut juga memiliki arti dengan semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan tanggapa responden terkait motivasi kerja

persepsi responden tertinggi berada pada pernyataan Saya mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja saya sendiri. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa motivasi kerja karyawan merupakan hal yang penting dimana hal tersebut akan membuat karyawan mampu lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Motivasi adalah dorongan dan arahan perilaku, melalui insentif, perhatian dan pujian, manajer dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik (Machfoedas, 2005:126). Pendapat yang tidak jauh berbeda juga dikemukakan oleh (George. R. Terry, 2006:156) bahwa motivasi adalah sebagai upaya seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Malthis, 2006:178). Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2010:235) Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. motivasi adalah asal kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat (Robert dan Moenir, 2008:224). Pimpinan atau atasan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan nya dalam bekerja. Ketika seorang karyawan sudah bertermotivasi dalam bekerja maka karyawan tersebut akan memberikan semangatnya dalam bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan produktivitas kerja dari karyawan akan semakin baik.

Hasil ini didukung oleh penelitian Fajar Fahlevi Almutahar (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Adapun menurut Pranata, Antari, & Sari, (2022) dan Noor, Ampauleng, & Wahyudi, (2020) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun menurut Putri Bela Nirwana (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dan penelitian menurut Muhwan Muhwan, Siti Puryandani (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yang bernilai positif yaitu 0,093 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut juga memiliki arti dengan semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden terkait disiplin kerja, persepsi responden tertinggi berada pada pernyataan Pimpinan selalu berada di tempat kerja agar karyawan merasa diperhatikan. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa untuk membuat karyawan menjadi lebih disiplin, maka seorang pemimpin harus menjadi contoh untuk bersikap lebih disiplin.

Menurut Malayu (2003: 90) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairan kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun Menurut Nitisemitro (1982: 350) disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Robert (2002: 314) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan

peraturan-peraturan perusahaan dan memberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Adapun Menurut T. Hani Handoko (2000: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Adapun Menurut Bedjo Siswanto disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 1987). Jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai semakin tinggi disiplin karyawan dalam menaati aturan kerja, mentaati peraturan yang ada di perusahaan, mentaati aturan perilaku dalam bekerja, serta menaati peraturan lainnya yang ada di perusahaan diharapkan akan mempengaruhi produktivitas kerja semakin baik produktivitas kerja maka akan semakin mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Edward dan Sari (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara pesial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun penelitian oleh Amran (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun penelitian yang dilakukan Nursan, Baharuddin Dammar, Muhammad Nasir (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian menurut Katarina, Firmansyah Kusumayadi (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Adapun penelitian menurut Ade Suyatno Putri (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja .

c) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja yang bernilai positif yaitu 0,599 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut juga memiliki arti dengan semakin tinggi pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan tanggapa responden terkait pengalaman kerja, persepsi responden tertinggi berada pada pernyataan Karyawan sangat memahami tugasnya dalam pekerjaan karena sudah lama berkeja di perusahaan. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa pengalaman kerja menjadi faktor penting untuk menunjang hasil kerja .karena dengan semakin berpengalaman karyawan dalam bekerja maka semakin baik hasil kerjanya.

Manulang (2013;15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Adapun Ranupandojo dalam Iswanto (2012) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Adapun Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal, maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola

tingkah laku yang lebih tinggi. (Singgih dan Bawono, 2010). Menurut Puspaningsih (2004), pengalaman kerja adalah jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengalam kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan dan terampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Serman Sinaga (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara positif. Adapun penelitian menurut Imam Hambali (2021) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian menurut Lily Setyawati Kristianti, Denok Sunarsi (2020) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara positif. Adapun penelitian menurut Devi Rosalia, Joes Dwiharto, Yufenti Oktafiah (2018) mengatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dan Adapun penelitian menurut Nila Rizkie, Hety Mustika Ani, Wiwin Hartanto (2019) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

VI. PENUTUP

Simpulan

Simpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar, ini berarti bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar juga akan meningkat.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar, ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar akan juga akan meningkat.

- 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar, ini berarti semakin meningkat pengalaman kerja maka produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud Gianyar akan juga akan meningkat.

Saran

Saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan bagi perusahaan adalah :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya”. Maka kedepannya diharapkan peran serta pimpinan untuk senantiasa dapat memberikan dukungan dan motivasi kepada bawahannya, sehingga hasil kerja karyawan dapat lebih baik kedepannya. .
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan”, dan “Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedakan-dedakan”. Maka kedepannya kepada pimpinan hendaknya juga dapat meningkatkan disiplin kerja bawahannya dengan cara bertindak tegas kepada seluruh karyawan yang melanggar peraturan tanpa terkecuali. Dengan adanya sanksi akan menjadi batasan bagi karyawan

untuk selalu menjaga kinerjanya dalam perusahaan.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”. Maka hendaknya pimpinan juga dapat memperhatikan masa depan karyawannya dengan cara memberikan pelatihan secara berkala guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4.
- Amran. (2018). Pengaruh Sanksi Perpajakan, Tingkat Pendapatan Dan Kesadaran Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makasar Utara). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. 1 (1), hal.1-15.
- Aromege, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Assegaf, M. D. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Karya Sarana Sejahtera Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Basri, M. (2022). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GROUP BUSINESS PROPERTY BOSOWA MAKASSAR. *Jurnal Ilmiah Neraca: Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 5(1), 38-48.
- Burnaya, D. A., & Suwitho, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(6)
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". Diponegoro *Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-9.
- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Foster, B. S., dan R. Karen, 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta.
- George R. Terry, 2006, *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip Semarang Harnanto.
- Hardiyanti, I., & Safri, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *ECOBISMA Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 73-90.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, Vol 5, No.1, pp.16-23.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Husnan Moch. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandiri Maju Bandung.
- Iqramawati, F., & Kusumayadi, F. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1).

- Locke, E. A. dan Latham, G. P. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Machfoedz, Mahmud. 2005. *Pengantar Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Manullang, 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Munandar, Ashar Sunyoto.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, 2014. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Ghalia Indonesia.
- Noor, A. A. R., Ampuleng, A., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 173-183.
- Nirwana, P. B. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(46).
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Nusran, N., Dammar, B., & Nasir, M. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA 27 Bone. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Pasaribu, S. E. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.1, pp. 89-103.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *EMAS*, 3(9), 126-137
- Rahmawati, R., Mitariani, N.W.E. and Atmaja, N.P.C.D., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3).
- Ramdhan, M. 2021. *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Robbin, S. P., dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi* (Enam Belas). Salemba Empat.

- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian Sondang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandiri Maju Bandung.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jims*, 7(2)
- Safri, H. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor PT. Pegadaian Cabang Labuhan Batu. *Jurnal ilmiah "INTEGRITAS"*, 1(2).
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2).
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46-57.
- Syahputra, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Ekspedisi di Kota Batam (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Tohardi Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Umar, H. 2011. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Utami, N.N.R.P., Mitriani, N.W.E. and Atmaja, N.P.C.D., 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cahaya Silver Celuk. *Emas*, 2(4), pp.49-61.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *"Manajemen sumber daya manusia di Lembaga keuangan syariah,"* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.