

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF KUD PAMA IMU ENDE

Ignatius Soni Kurniawan¹,

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

E-mail: soni_kurniawan@ustjogja.ac.id^d

Maria Elviana Rimas²

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

E-mail: elvinrimas28@gmail.com^m

Abstract

This research was conducted to determine the effect of work environment, motivation, and work experience on employee productivity. The population in this study were all employees of the Koperasi Unit Desa Pama Imu, Kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur. Samples were taken as many as 50 respondents using the saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire and tested using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work environment and work experience have no effect on employee productivity. Motivation has a positive effect on employee productivity. Organizational leaders are expected to increase work motivation items to increase employee productivity.

Keywords: *work environment, motivation, work experience, employee productivity.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Pama Imu, Kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diuji menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Pimpinan organisasi diharapkan dapat meningkatkan item motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, produktivitas karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu variabel yang sangat penting bagi kemajuan sebuah organisasi (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Salah satu organisasi yang membutuhkan SDM berkualitas guna menunjang perkembangan adalah Koperasi Unit Desa (KUD) yang pada penelitian ini adalah KUD Pama Imu, di Kabupaten Ende, Provinsi Nusa Tenggara Timur. KUD Pama Imu memiliki beberapa kegiatan usaha yang dijalankan seperti usaha simpan pinjam kepada anggota, sewa pakai tempat usaha, dan menjual barang-barang kebutuhan pokok kepada anggota atau masyarakat umum.

Pengurus Koperasi Unit Desa Pama Imu berusaha untuk mengembangkan usaha melalui peningkatan produktivitas pekerja agar tetap dapat mensejahterakan anggotanya. KUD Pama Imu juga mendapatkan dana bantuan sosial bersumber APBN, program usaha pengembangan UKM Mart dari Deputi dan Pemasaran dan Jaringan Usaha Kementrian Koperasi dan UKM untuk usaha koperasi itu sendiri. Pada tahun 2021 KUD Pama Imu mengalami kenaikan pendapatan dalam usahanya dibandingkan pada tahun sebelumnya, dengan demikian memahami perkembangan KUD Pama Imu melalui produktivitas kerja karyawannya merupakan hal yang menarik karena akumulasi dari produktivitas karyawan adalah kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian bila pimpinan mengetahui penyebab produktivitas maka ia dapat mengambil kebijakan untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas pekerjanya. Salah satu hal penting yang perlu

diperhatikan organisasi dalam mendorong produktivitas kerja adalah derajat kenyamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan melahirkan semangat serta kegairahan kerja individu (Suseno & Munir, 2013). Menurut Ulum et al. (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, tempat kerja yang baik akan dapat mempengaruhi produktivitas pekerja melalui fasilitas-fasilitas kerja karyawan. Pihak manajemen tetap perlu mengkondisikan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan disetiap bagiannya. Saleh & Utomo (2018) justru menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, inkonsistensi ini menunjukkan ada variabel lain yang juga mempengaruhi produktivitas karyawan.

Motivasi diduga berpengaruh lebih kuat mempengaruhi produktivitas karyawan daripada lokasi kerja. Motivasi merupakan aspek untuk membuat semua orang bergerak, bersemangat meningkatkan kemampuan dengan penuh dedikasi dan loyalitas yang dimiliki pribadinya atau pemberian perangsang berupa imbalan sebagai hasilnya. Menurut Purnami & Utama (2019) motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat. Meskipun demikian hasil penelitian Salim & Sutanto (2013) menyatakan sebaliknya, bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan yang memberi peluang melakukan pengujian kembali di tempat yang berbeda.

Pengalaman kerja karyawan diduga mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil penelitian Lisnawati & Permadi (2018) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan, pengalaman kerja dari karyawan akan memberikan suatu prediktif yang besar dalam meramalkan tingkat produktivitas. Pengalaman kerja adalah proses penambahan pengetahuan atau keterampilan mengenai metode pelaksanaan pekerjaan melalui keterlibatan karyawan secara insentif dalam penyelesaian tugas pekerjaan (Manullang, 2014).

Apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja maka dianggap mempunyai produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang belum mempunyai pengalaman kerja, seseorang yang berpengalaman dianggap mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Inkonsistensi hasil penelitian juga masih ada, Salju & Lukman (2018) menunjukkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang memberi kesempatan pengujian kembali pada pengaturan populasi yang berbeda. Riset ini penting untuk dilakukan guna menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pengalaman kerja pada produktivitas karyawan di KUD Pama Imu Ende.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan kegiatannya disebut sebagai lingkungan kerja, yang mana di dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang berfungsi

mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Mukrodi & Saputra, 2018). Kenyamanan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan sehari-hari sangat bergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja. Jika ada hal-hal yang mengganggu lingkungan tempat karyawan bekerja secara langsung, itu akan berdampak negatif pada konsentrasi kerja (Nasution, Lumbanraja, & Absah, 2018). Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan performa dan pencapaian tugas tidak sesuai target sehingga model sistem kerja yang dibangun menjadi tidak efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, sementara lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap diri pekerja sehingga karyawan memperoleh kepuasan atas pencapaian produktivitasnya serta organisasi mencapai visi yang ditentukannya (Sihaloho & Siregar, 2019)

2.2 Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang mempengaruhi perilaku dari manusia, motivasi disebut juga sebagai faktor pendorong, atau kebutuhan dari individu yang mampu membuat individu bersemangat untuk memenuhinya (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi mengarahkan potensi yang dimiliki oleh pekerja sehingga ia mau bekerja sama guna mencapai dan mewujudkan visi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan hal penting karena dapat menjadi penyebab dan pendukung atas perilaku individu sehingga berkeinginan untuk bekerja lebih keras guna mencapai luaran yang optimal (Susanty & Baskoro, 2013). Motivasi timbul dari diri seseorang untuk memenuhi suatu tujuan

tertentu dan juga dapat dikarenakan oleh dorongan lain. Motivasi bisa berasal dari luar, tetapi juga dapat dari dalam diri dan setiap individu memiliki faktor pemotivasi yang berbeda untuk berperilaku (Akbar dan Sitohang, 2015). Motivasi di tempat kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas karyawan, pekerja yang termotivasi dan bersemangat akan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas secara berkualitas (Asim, 2013).

2.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman yang dimiliki seorang karyawan memiliki arti atau nilai yang dihargai oleh perusahaan dan akan menunjang kepentingan karirnya (Sofian & Julkarnain, 2019). Pengalaman kerja adalah pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup (Siagian, 2008). Demikian juga Nitisemito (1996) menyatakan pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki pekerja dalam menjalankan beban tugas yang ditanggungjawabkan kepadanya. Orang dengan pengalaman kerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik daripada individu yang baru memasuki bidang kerja tersebut, karena individu tersebut telah belajar dan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam tugasnya. Pengalaman kerja merupakan derajat penguasaan pengetahuan serta keterampilan individu dalam bidang kerjanya yang diukur dari masa kerja dan derajat keterampilan serta keterampilan yang diakuisisinya (Farozi, Agin, & Miranda, 2018). Variasi penugasan adalah penting, tetapi pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga

kerja untuk mendapat kedalaman pemahaman. Makin lama seseorang dipekerjakan dan diberi tanggungjawab, pengalaman yang dimilikinya juga semakin terakumulasi, sebaliknya makin singkat masa kerja seseorang, pengalaman kerja yang diperoleh juga semakin terbatas (Salju & Lukman, 2018).

2.4 Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan untuk meningkatkan hasil tugas-tugas yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau dengan meminimalkan waktu dan efisiensi karyawan dalam melakukan tugasnya (Dewi & Sudibya, 2018). Produktivitas merupakan sikap mental bersemangat untuk meraih peningkatan perbaikan atau sering juga dikatakan sikap untuk mendapat hasil yang lebih baik dari masa lalu (Sedarmayanti, 2017). Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan individu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang dikaitkan dengan standar kualitas dan kuantitas tertentu (Muhwan & Siti Puryandani, 2019).

Produktivitas karyawan merupakan melihat sampai sejauh mana sumberdaya manusia diberdayakan dengan baik dalam proses produksi untuk menghasilkan *ouput* yang diinginkan, salah satu usaha memicu produktivitas pekerja adalah dengan menawarkan penghargaan dan pengakuan (Endahsari, Ernawati, & Rochmah, 2019). Produktivitas menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Produktivitas memiliki dua dimensi, pertama adalah efektivitas terkait pemenuhan target kualitas,

kuantitas dan waktu; yang kedua berkaitan dengan membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana tugas tersebut dijalankan (Umar, 1998).

2.5 Pengembangan hipotesis

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar kegiatan aktivitas kerja yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Maulana & Winarningsih, 2019). Produktivitas karyawan meningkat bila lingkungan kerja karyawan kondusif karena memberikan rasa senang dan keselamatan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang memadai bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang memadai bagi karyawan mengakibatkan menurunnya produktivitas (Fathussyaadah & Ardiansyah, 2020). Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Aspiyah & Martono (2016), Sinaga & Ibrahim (2016), dan Widowati (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan bersih maka akan membuat karyawan semakin produktif.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri individu karena faktor dari dalam dan luar dirinya guna bekerja semangat tinggi dengan semua kemampuan dan kapabilitas yang dimilikinya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan (Sugara & Siregar, 2019). Setiap pekerja memiliki faktor pemotivasi yang berbeda dalam pekerjaannya, pemberian motivasi yang

sesuai perlu diberikan kepada pekerja karena akan membangkitkan semangat guna bekerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi (Kurniawan, 2018). Hasil penelitian dari Laksmiari (2019), Haedar & Syamsuddin (2014), dan Sunarsi (2018) mengemukakan bahwa motivasi secara positif berpengaruh pada produktivitas karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki kemauan untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan mendorong peningkatan produktivitas diri sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan (Simamora, 2006).

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Pengalaman kerja adalah derajat penguasaan pengetahuan dan keterampilan atas pekerjaan yang diukur dari periode masa kerja serta derajat kapasitas yang dimilikinya (Farozi et al., 2018). Seseorang dengan jenis pekerjaan berulang-ulang dalam periode waktu lama akan terbiasa dan memahami secara baik cara menyelesaikan tugasnya dengan efisien dan efektif. Pengalaman kerja yang cukup dapat berkontribusi bagi pencapaian keberhasilan perusahaan (Ananda & Agussalim, 2020). Hasil penelitian Masnah (2017), Maudoma (2017), dan Rosalia, Dwiharto, & Oktafiah (2018) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin optimal produktivitas karyawan.

H3: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Pama Imu, Kabupaten Ende, Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan anggota populasi. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan Koperasi Unit Desa Pama Imu yang berjumlah 50 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun dalam bentuk kuesioner. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja, dan produktivitas pekerja KUD Pama Imu Ende. Data diuji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linear berganda menggunakan SPSS 26. Pengukuran variabel lingkungan kerja diambil dari Sunyoto (2013), motivasi dari Foster (2001), dan pengalaman kerja dari Sutrisno (2012).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini pengujian validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen yaitu valid jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r hitung dari lingkungan kerja (0.346 s.d. 0.721), motivasi (0.640 s.d. 0.745), pengalaman kerja (0.354 s.d.

0.772) dan produktivitas karyawan (0.520 s.d. 0.706) $>$ nilai r tabel sebesar 0.2787 maka dapat dinyatakan bahwa item instrumen tersebut valid. Pada uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha's* lingkungan kerja (0.632), motivasi (0.640), pengalaman kerja (0.621), produktivitas karyawan (0.618) $>$ 0.60 maka instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

b. Karakteristik Responden

Karakteristik responden (Tabel 1) menunjukkan mayoritas pegawai adalah perempuan (54%), sedangkan berdasar usia mayoritas berada pada rentang 31-40 tahun (36%). Berdasar pendidikan terakhir jumlah terbesar adalah lulusan SMA (55%), dan menurut lama bekerja, karyawan terbanyak adalah dengan masa kerja 5-8 tahun (42%).

c. Asumsi klasik

Hasil uji asumsi klasik ditampilkan pada Tabel 2. Pengujian heteroskedastisitas dengan *glejser test* menunjukkan nilai probabilitas (sig.) $>$ 0.05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov-smirnov test*, dengan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa model distribusi memiliki data residual terdistribusi normal. Pengujian multikolonieritas menghasilkan nilai *VIF* $<$ 10 dan *tolerance* $>$ 0.10 menunjukkan data bebas dari gejala multikolonieritas serius.

Tabel 1. Hasil Uji Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Gender	Laki-Laki	23	46%
	Perempuan	27	54%
Usia	20-30 Tahun	11	22%
	31-40 Tahun	18	36%
	41-50 Tahun	14	28%
	≥ 50 Tahun	7	14%
Pendidikan Terakhir	SMA	26	55%
	D3	13	26%
	S-1	11	22%
Masa Kerja	< 3 Tahun	5	10%
	3-5 Tahun	17	34%
	>5-8 Tahun	21	42%
	> 8 tahun	7	14%

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Hetero.	Norm.	Multikol.	
		Sig.	Sig.	Tol.	VIF
LK	P	0.761	0.200	0.963	1.039
M		0.824		0.959	1.043
PK		0.873		0.993	1.007

LK= Lingkungan Kerja, M=Motivasi

PK= Pengalaman Kerja, P= Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah 2021.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	Ind.	Dep.	Unstand . B	Coeffi. Error	t	Sig .	Adj. R ²
H1	LK	P	-0.178	0.133	-1.336	0.188	0.047
H2	M		0.361	0.173	2.091	0.042	
H3	PK		-0.049	0.117	2.416	0.679	

LK= Lingkungan Kerja, M=Motivasi

PK= Pengalaman Kerja, P= Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah 2021.

d. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis 1 (Tabel 3) menunjukkan nilai sig 0.188>0.05, maka H1 tidak diterima. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan nilai sig 0.042<0.05, maka H2 diterima.

Pengujian hipotesis 3 menghasilkan nilai sig 0.679>0.05 maka H3 tidak diterima. Nilai Adj. R² adalah 0.047 artinya produktivitas karyawan mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi, dan pengalaman kerja sebesar

4.7%, sedangkan 95,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Temuan hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah negatif tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) yang menghasilkan temuan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada produktivitas karyawan. Diduga lingkungan kerja karyawan tidak berpengaruh karena karyawan sudah terbiasa dengan keadaan lingkungan kerjanya sehingga tidak menjadi faktor yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Karyawan menerima kondisi lingkungan kerjanya sebagai bagian dari konsekuensi bekerja di perusahaan tersebut dan tidak mempengaruhi luaran kerja mereka.

Hipotesis kedua didukung, artinya semakin motivasi karyawan meningkat maka produktivitas juga meningkat. Motivasi mampu membuat seseorang berkeinginan bekerja keras menguatkan diri mencapai optimalisasi hasil. Pekerja yang termotivasi dan bersemangat tentang pekerjaan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk menghasilkan luaran yang berkualitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Laksmiari, (2019) dan Sunarsi (2018) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja secara positif signifikan berpengaruh pada produktivitas karyawan. Penilaian motivasi kerja meliputi dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab.

Hipotesis ketiga ditolak, artinya pengalaman kerja tidak mempengaruhi

produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan temuan penelitian dari Masnah (2017) dan Maudoma (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara positif berpengaruh pada produktivitas karyawan, sebaliknya penelitian ini mengkonfirmasi hasil dari Salju & Lukman (2018).

Karakteristik responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan didominasi (86%) oleh karyawan yang memiliki masa kerja 8 tahun atau kurang, masih sedikitnya pekerja dengan pengalaman diatas 8 tahun diduga menjadi penyebabnya. Organisasi dapat mendorong pekerja dengan latihan berulang-ulang guna memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Karyawan yang telah melalui proses penjenjangan secara sistematis dalam bekerja akan mengalami peningkatan kapabilitas sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KUD Pama Imu Ende. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sebagai implikasinya maka pimpinan diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui dorongan mencapai tujuan, semangat bekerja, pengembangan inisiatif dan kreativitas, dan rasa tanggung jawab guna meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat meningkatkan koefisien determinasi produktivitas

karyawan, misalnya pendidikan dan pelatihan kerja (Isnawati, Herawati, & Kurniawan, 2020). Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan bentuk investasi pengetahuan dan keterampilan pada karyawan yang penting bagi peningkatan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Akbar dan Sitohang. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(10), 1-19.
- Ananda, D. S., & Agussalim. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Padang. *Jurnal Matua*, 2(4), 339-352.
- Asim, M. (2013). *Impact of motivation on employee performance with effect of training : Specific to education sector of Pakistan*. 3(9), 1-9.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339-346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Dewi, P. A. C., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Natya Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p15>
- Endahsari, B., Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Analisis Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arsyila Bangkit Mandiri. *Jurnal Capital Kebijakan Ekonomi, Manajemen 7 Akuntansi*, 1(1), 1-17.
- Farozi, I. Al, Agin, A. A., & Miranda, L. (2018). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Sumber Makmur Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 26(November), 8-19.
- Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolakto. *Warta Dharmawangsa*, VI(57), 1-15.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Haedar, & Syamsuddin, S. P. (2014). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, 01(02), 9-15.
- Isnawati, T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 210–215.
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 315–330. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.46>
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 54–63.
- Lisnawati, E., & Permadi, I. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, IV(3), 24–31.
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masnah, F. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. White Oil Nusantara Manyar Gresik. *GEMA Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 06(01), 51–56.
- Maudoma, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1846–1851.
- Maulana, A. (2019). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(5), 1–18.
- Muhwan, & Siti Puryandani. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang. *Jurnal Magisma*, VII(2), 63–70.
- Mukrodi, & Saputra, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas PT. Ophir Energy – Jakarta. *Jurnal Dirupsi Bisnis*, 1(1), 63–79.
- Nasution, S. K., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). Analysis on the Influence of Individual Capacity and Work Environment on Employees' Work Satisfaction with Motivation as Intervening Variable at Bumiputera 1912 Mutual Life Insurance, Medan Branch Office. *International Journal of Research and Review*, 5(10), 145–158. Retrieved from https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.5_Issue.10_Oct2018/IJRR0019.pdf
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rosalia, D., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa. *Jurnal EMA*, 3(2), 64–71.

- <https://doi.org/10.47335/ema.v3i2.27>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Salim, M. I., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Kepuasan pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. *Agora*, 1(3), 1–5.
- Salju, & Lukman, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 1–7.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik*, 3(2), 1–13.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Sugara, H., & Siregar, V. (2019). Produktivitas Perusahaan. *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan (Studi Kasus Pada CV. Pelita Mas Pematangsiantar)*, 3(2), 95–101.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Proses Analisis Data Perilaku Oraganisasional*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan*

Ekonomi, 12(2), 173–178.
<https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>

Umar, H. (1998). *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Widowati, R. (2017). Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Politeknik Lp3l Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 104.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.38>