

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 yang 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, h. 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 pembentuknya 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 besarnya 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 sekitarnya 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. 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 xC)	(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 1.1 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 pembelajaran 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.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah tersebut yang menjadi pokok permasalahan adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud ?

1.3 Tujuan Dari Penelitian

Pada prinsipnya penelitian memiliki suatu tujuan yang diharapkan dapat digunakan untuk membantu pihak-pihak yang membutuhkan informasi. Adapun Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mahkota Rafting Bali Ubud

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Hasil Penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi mengenai pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengambil suatu kebijakan dan mengkaji teori yang ada dengan praktek dilapangan, sehingga dapat lebih disempurnakan.

3. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen Mahkota Rafting Bali Ubud dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawanya.

4. Bagi Pihak Lain

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal setting theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Pencapaian atas sasaran atau tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat produktivitas kerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan produktivitasnya. Individu juga harus memiliki keterampilan dan kompetensi, serta tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai produktivitasnya. Pencapaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan produktivitas dalam organisasi. Penerapan goal setting yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (feedback) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan (Suci Setyowati, 2016).

Teori penetapan tujuan mengambil fokus pada langkah lebih lanjut dengan mempertimbangkan cara seorang manajer agar dapat menjamin anggota organisasi memfokuskan input mereka kearah performance tinggi dan keberhasilan tujuan

organisasi. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill dari pada easy goal.

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan produktivitas. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu.

Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan produktivitas individu yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan mendapatkan perhatian Motivasi, disiplin dan pengalaman kerja yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi

dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Menurut Farida (2016 : 24) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Hosnawati (2016) mengatakan bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

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. Motivasi juga diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya, akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, jika bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain lingkungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan dan kondisi kerja.

Motivasi menurut 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. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal

positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian-uraian yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu adalah dorongan atau semangat baik itu yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.1.3 Faktor-faktor motivasi kerja

Fredrick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

1. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak

mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian, 2001 motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,

- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.1.4 Tujuan pemberian motivasi

Ada sebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu : (Hasibuan, 2006:146).

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisas.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan

dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui.

Hal ini terjadi karena pekerjaannya betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi dan orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan, semangat juangnya akan tinggi, hal ini akan memberikan suasana kerja yang bagus.

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap karyawan sangat diperlukan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi, karena pemberian motivasi sangatlah menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.5 Indikator-indikator motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

a. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

b. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

c. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

d. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian disiplin kerja

Kata disiplin berasal dari kata latin: disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya. Pengertian disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (Simamora, 1995).

Disiplin dalam kamus umum bahasa indonesia susunan W.J.S Poerwadarminta adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, ketaatan pada aturan dan tata tertib. Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi (Anoraga, 1992).

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). Adapun 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 Sondang (1996: 304) kedisiplinan kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain.

Dari beberapa pengertian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya

peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

a. Besar/kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

b. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

c. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indiscipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas

pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

e. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

f. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

g. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.

2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun (Sutrisno, 2009).

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan peraturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh.

Manakala sebuah aturan dilanggar, efektifitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan rasa saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara penyelia dan bawahannya. dalam kondisi seperti itu, setiap perbaikan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat, dan penyelia harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama (Simamora, 2004).

2.2.4 Indikator disiplin kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2016:194) Indikator-indikator Disiplin Kerja yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh- sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah letak pentingnya asas the right place and the right man in the right job.

2. Teladan Pimpinan

Teladan atasan sangat berpengaruh terhadap karyawan, dengan teladan yang baik dari atasan/pimpinan, kedisiplinan karyawan pun juga akan ikut baik. Karena karyawan cenderung menjadikan atasan/pemimpin sebagai panutan, oleh sebab itu teladan atasan/pimpinan sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan perusahaan.

3. Balas Jasa

Balas jasa salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan. Dengan balas jasa yang cukup maka karyawan akan merasa senang dan tenang saat bekerja. Dengan demikian karyawan akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinannya juga semakin ditingkatkan.

4. Keadilan

Pimpinan harus bersikap adil terhadap semua karyawan . Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar karyawan juga bersikap loyal kepada pimpinan/atasan.

5. Waskat

Pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan atasan/pimpinan selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini juga atasan/pimpinan dapat secara objektif menilai karyawan dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para karyawan. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah kerjasama yang baik antara atasan/pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Persepsi yang sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat / ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik/ buruknya kedisiplinan karyawan. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka karyawan pun akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan.

7. Ketegasan

Persepsi yang sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan atasan/pimpinan. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang atasan/pimpinan. pimpinan harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam perusahaan tersebut baik. Namun jika atasan/pimpinan tidak tegas maka kedisiplinan di dalam perusahaan tersebut akan gagal.

8. Hubungan Kemanusiaan

Persepsi yang akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan maupun dengan atasan/pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Dengan demikian tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian pengalaman kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena experience is the best teacher, pengalaman guru yang terbaik. Pengalaman merupakan pelajaran dan merupakan pemahaman yang dipelajari dan dialami. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

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).

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 dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaannya sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T. Handoko (2001: 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.3.3 Pengukuran pengalaman kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam Basari (2012) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda

Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan

Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.3.4 Indikator pengalaman kerja

Menurut (Foster, 2012:43) , ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerjayaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

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. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Adapun Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa

produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Adapun Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Sedangkan Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapakan tetapi sekaligus

untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahanyang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2009).

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga (Siagian,2003).

Berdasarkan teori Gaol (Siagian, 2016), menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

- a. Pendidikan dan Latihan Pendidikan dapat membentuk dan menambah pengetahuan karyawan, untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja.
- b. Nutrisi dan Kesehatan Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya, jika makanan yang dimakan oleh seorang pekerja kurang memenuhi nutrisi, akan menyebabkan pekerja cepat lelah dalam bekerja sehingga produktivitas menjadi menurun atau rendah.
- c. Motivasi atau kemauan Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.
- d. Kesempatan kerja Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang di dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas kerja seseorang, diakibatkan oleh kesalahan penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.
- e. Kemampuan manajerial pimpinan Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber di gunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif.
- f. Kebijakan pemerintah Usaha untuk peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi dan lain-lain.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
- b. Seni serta ilmu manajemen Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
- c. Modal Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kemauan, kesempatan kerja, kebijaksanaan, kemampuan manajerial, tenaga kerja, seni ilmu. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan

mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produktivitas kerja.

2.4.3 Pengukuran produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Dharma (1995) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka.

Tentang pengukuran produktivitas kerja, Dharma (1995) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (output) yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
Pengukuran kualitatif keluaran (output) mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan
Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja yang dapat diukur adalah:

1. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan melalui:

- a. Kecepatan waktu kerja
- b. Penghematan waktu kerja
- c. Kedisiplinan waktu kerja
- d. Tingkat absesnsi

2. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan (Damayanti, 2005).

Menurut Muchadarsyah (Sinungan,1996: 127) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

1. Perbandingan –perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta peningkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memuaskan perhatian pada sasaran/tujuan.

Dewan produktivitas Nasional 1983 yang dimuat dalam produktivitas dan manajemen suntingan J. Rivanto, mengemukakan cara pengukuran produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Hasil sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Keterangan:

1. Hasil sebenarnya adalah hasil actual per periode tertentu
2. Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu priode tertentu dengan hari kerja aktif dalam priode yang bersangkutan (Hasibuan, 1996).

Tujuan diadakannya pengukuran produktivitas adalah untuk membandingkan hasil:

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
4. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
5. Komponen prestasi sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain (Syarif, 1991).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif.

Dari beberapa cara pengukuran diatas maka dalam penelitian ini cara penulis gunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu dengan menghitung produksi yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu seperti yang diungkapkan oleh dewan produktivitas nasional 1983 yang dimuat dalam produktivitas dan manajemen suntingan J. Rivanto. Hal ini juga didasarkan pada kondisi perusahaan yang produksinya bersifat kuantitatif sehingga memungkinkan dilaksanakannya dengan cara tersebut.

2.4.5 Indikator produktivitas kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang inginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang

memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.4.6 Hasil penelitian sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega, Cristoffel Kojo, dan Victor P.K. Lengkong (2019) yang berjudul “Pengaruh

Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado” Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. Yuta Hotel Manado sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi Yuta Hotel Manado dan dapat digunakan untuk merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan dalam jangka panjang. Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas. Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas yaitu Kompensasi dan Disiplin, sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) yang berjudul “pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan pt rembaka” Diduga kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu dari variabel bebas, sama-sama menggunakan motivasi dan Disiplin sebagai variabel bebas dan Adapun perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan penelitian saat ini menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Swiswanto (2019) yang berjudul ” pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel bebas sama sama menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu variabel terikat menggunakan kinerja karyawan sedangkan penelitian saat ini menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hayanuddin Safri, SE (2015) yang berjudul ” analisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor pt. Pegadaian cabang labuhan batu” Diduga motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu dari variabel bebas, sama sama menggunakan motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, dan sama sama menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Basri yang berjudul “ pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan group business property bosowa makassar” Diduga motivasi, disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu dari variabel bebas, sama sama menggunakan motivasi dan disiplin sebagai variabel bebas, dan adapun perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu penelitian sebelumnya menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel

terikat, sedangkan penelitian saat ini menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sarman Sinaga (2020) yang berjudul “ pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan” Diduga motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel bebas, sama sama menggunakan motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, dan menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
7. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salju Salju, Muhammad Lukaman (2019) yang berjudul “ pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Comondo Mitra Sulawesi Cabang Palopo” Diduga motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel bebas, sama sama menggunakan motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, dan menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
8. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri Bela Nirwana, Haryani (2019) yang berjudul ” pengaruh motivasi, disiplin kerja dan intensif terhadap produktivitas kerja karyawan PD. Indo jaya Makmur semarang” diduga motivasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel bebas sama sama menggunakan motivasi, dan disiplin kerja

sebagai variable bebas, dan menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

9. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Natalia M. Nangoy (2020) yang berjudul “ pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado” Diduga motivasi kerja, pengalaman kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variable bebas sama sama menggunakan motivasi kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, dan menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
10. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nursan Nursan, Baharuddin Dammar, Muhammad Nasir (2018) yang berjudul “ pengaruh pengalaman kerja , pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di sma 27 bone” Diduga pengalaman kerja, pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adapun persamaan dalam penelitian saat ini yaitu variabel bebas sama sama menggunakan pengalaman kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan menggunakan produktivitas sebagai variabel terikat.
11. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Dina Riska Arian, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020) yang berjudul “ pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pt. super box industries” Diduga pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel bebas sama sama

menggunakan motivasi dan pengalaman kerja. Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat sedangkan penelitian saat ini menggunakan produktivitas sebagai variabel terikat.

12. Berdasarkan penelitian Dina Atami Burnaya, Suwitho Suwitho (2021) yang berjudul "pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan" Diduga motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel bebas sama sama menggunakan motivasi dan disiplin kerja, Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian saat ini menggunakan produktivitas sebagai variabel terikat.
13. Berdasarkan penelitian Sri Asfirawati Halik Sri (2021) yang berjudul "pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten jeneponto" Diduga motivasi kerja, disiplin kerja, Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel bebas sama sama menggunakan motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas, Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian saat ini menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.
14. Berdasarkan penelitian Syahputra, Muhammad Raga (2019) yang berjudul " pengaruh motivasi, pengalaman kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa ekspedisi

dikota batam” Diduga motivasi, pengalaman kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel bebas sama sama menggunakan motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, Adapun persamaan penelitian saat ini yaitu variabel terikat sama sama menggunakan produktivitas kerja.

15. Berdasarkan penelitian Kadek Rista Ananda Putra, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2022) yang berjudul “ pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada lpd se-kecamatan Tabanan” Diduga motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel bebas sama sama menggunakan motivasi kerja dan pengalaman kerja, Adapun persamaan dari penelitian saat ini yaitu variabel terikat sama sama menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.