

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak kepada semakin baiknya produktifitas kerja karyawan.

Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan 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, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia adalah faktor yang terpenting pula. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Baiti, dkk, 2020). Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. (Haryo & Waloejo,

2018). Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Putu, dkk 2018). Produktivitas kerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan daya saing perusahaan (Baiti, dkk, 2020).

Bisnis pengemasan barang kian hari, prospeknya kian melambung. Apalagi geliat bisnis online berperan besar dalam meramaikan dunia usaha ekspedisi tersebut. Global marketplace dan online shop terus bermunculan, menjadikan setiap transaksi tersebut membutuhkan jasa pengemasan barang, agar pengiriman barang sampai ke para pembeli tanpa ada kerusakan. Selain itu, komoditas tiap daerah yang kian aktif, membuat jasa pengiriman dan pengemasan ini semakin dibutuhkan. Kualitas jasa pengemasan barang di dalam pemindahan ataupun pengiriman barang sangat menentukan keamanan terhadap barang yang akan dikirim. Salah satunya yang dilakukan oleh CV. Surya Kemasan Abadi, Perusahaan yang bergerak pada

bidang pengemasan merupakan hal yang sangat penting di dalam proses pemindahan maupun pengiriman barang.

Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat masalah bahwa produktivitas kerja di salah satu perusahaan CV. Surya Kemasan Abadi yang belum terlihat baik, dimana dalam beberapa bulan terakhir adanya peningkatan dan penurunan jumlah produksi yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini, sebagai berikut.

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja pada CV. Surya Kemasan Abadi Badung - Bali
Tahun 2022

Bulan	Kemasan Kayu Box			Kemasan Kayu Pallet		
	Realisasi	Target	Ketercapaian %	Realisasi	Target	Ketercapaian %
Jan	300	375	80%	525	625	84%
Peb	305	375	81%	610	625	98%
Mar	325	375	87%	590	625	94%
Apr	320	375	85%	570	625	91%
Mei	310	375	83%	580	625	93%
Jun	300	375	80%	565	625	90%
Jul	305	375	81%	550	625	88%
Agt	290	375	77%	525	625	84%
Sep	296	375	79%	525	625	84%
Okt	280	375	75%	535	625	86%
Nop	278	375	74%	500	625	80%
Des	275	375	73%	510	625	82%
Rerata	299	375	80%	549	625	88%

Sumber: CV. Surya Kemasan Abadi Badung – Bali

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuasi, dan hanya mengalami peningkatan produksi pada beberapa bulan saja. Di satu sisi produktivitas kerja tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan penjualan yang dilakukan. Apalagi dalam persaingan pasar yang sangat ketat menuntut perusahaan untuk lebih cepat dan cermat dalam membuat produk sesuai dengan permintaan pasar. Maka dari itu penting bagi

perusahaan untuk tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Adapun yang mempengaruhi peningkatan produktivitas adalah Komitmen Organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja.

Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu komitmen organisasi. Mathis & John (2012:102) mengatakan peningkatan komitmen organisasi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja dan sebaliknya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan produktivitas kerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah sangat erat hubungannya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Komitmen mencerminkan keinginan karyawan untuk selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan di organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari karyawan. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi karyawan dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara di CV. Surya Kemasan Abadi ditemukan fenomena yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu tinggi rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan tercermin dari seberapa lama seorang karyawan mampu bertahan ditempatnya bekerja sebagaimana dalam tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2

Data Turnover Karyawan CV. Surya Kemasan Abadi Tahun 2022

Bulan	Total Karyawan	Karyawan keluar	Karyawan Masuk	Total Karyawan Akhir	Turnover %
Januari	50	2	1	49	4,08%
Februari	49	0	0	49	0,00%
Maret	49	3	1	47	6,38%
April	47	0	0	47	0,00%
Mei	47	1	1	47	2,13%
Juni	47	2	0	45	4,44%
Juli	45	2	2	45	4,44%
Agustus	45	0	0	45	0,00%
September	45	2	0	43	4,65%
Oktober	43	5	0	38	13,16%
Nopember	38	0	0	38	0,00%
Desember	37	1	0	37	2,70%
Rata-rata Tingkat Turnover Karyawan tahun 2022					3,50%

Sumber: Bagian Personalia CV. Surya Kemasan Abadi Badung – Bali

Tabel 1.2 Terlihat setiap bulan selalu ada karyawan yang keluar dan masuk. Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa selama tahun 2022, sejak bulan Januari sampai bulan Desember, tingkat turnover pada CV. Surya Kemasan Abadi cukup tinggi. Selama satu tahun terakhir, turnover tertinggi terjadi pada bulan Oktober, dimana 5 orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Turnover karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar, yang akan berdampak pada perusahaan.

Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan akan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk

memajukan organisasi. Dengan adanya komitmen mendorong para anggotanya untuk memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Yuwono, 2005).

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya Ariani, dkk (2020) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Perkasa, dkk (2022) dan Rahmah, dkk (2023) dengan hasil yang sejalan yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Sandi, dkk (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Banyak penelitian tentang produktivitas kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Sukmawati 2022), (Yakin, dkk. 2022), (Matahelumual, dkk. 2019), (Agitia & Irmadiani, 2022). Yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Adapun yang mempengaruhi peningkatan produktivitas selain komitmen organisasi yaitu, motivasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Fenomena selanjutnya terdapat pada motivasi kerja karyawan CV Surya Kemasan Abadi dimana berdasarkan pengamatan dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan di CV. Surya Kemasan Abadi, mereka yang datang ke kantor

terlihat kurang bersemangat. Gaji yang dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari dan adanya penolakan untuk kenaikan gaji para karyawan, membuat karyawan mengeluh khususnya karyawan yang sudah berkeluarga. Sehingga semakin menambah keburukan hasil kerja karyawan. Pemberian motivasi kerja sebagai salah satu bentuk dorongan agar karyawan bersemangat untuk melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan. Andika, dkk (2019) karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai dalam suatu perusahaan.

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada peningkatan semangat kerja karyawan (Martoyo, 2011:165). Menurut Manurung, dkk (2008) Dengan adanya pemberian motivasi atau perhatian langsung dari manajemen atau perusahaan. Karyawan dapat meningkatkan potensi serta meningkatkan kualitas mereka. Harapan lain bagi karyawan adalah adanya peluang untuk meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi. Sedangkan dari perusahaan itu sendiri, keuntungan yang dapat diambil adanya loyalitas karyawan karyawan terhadap perusahaan dapat ditingkatkan. Selain keluar masuknya karyawan dapat ditekan, karyawan juga akan bekerja dengan bersemangat dan bergairah karena mereka merasa ikut bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Andika, dkk (2019) menyatakan perusahaan dapat memberikan misalnya bonus kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryadewi, dkk (2020), Suryani, dkk (2020) dan Prawoto & Hasyim, (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

karyawan. Akan tetapi hasil berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Noviyanti, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, ada juga beberapa penelitian serupa yang dilakukan oleh (Fahmi & Saputri 2019), (Baiti, dkk. 2020), (Sukardi, 2021). Yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Selain motivasi faktor pengalaman juga kerja dapat menjadi permasalahan di dalam produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan semakin sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan. Selain itu, latar belakang pendidikan yang beragam menyebabkan kurangnya tingkat pengetahuan karyawan dalam bidang pemasaran, sehingga karyawan kurang berpengalaman dalam menawarkan jasa pembiayaan kepada masyarakat.

Permasalahan yang di temukan pada CV. Surya Kemasan Abadi yaitu banyaknya karyawan yang kurang mampu memaksimalkan hasil kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang tidak sesuai dengan target produksi, karyawan tersebut tidak memahami atau belum mahir mengoperasikan mesin maupun alat - alat yang digunakan pada saat dia bekerja. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penunjang yang sebaiknya dimiliki karyawan agar dapat menunjang produktivitas demi keberlangsungan perusahaan, seperti yang terdapat pada CV.

Surya Kemasan Abadi yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 50 orang dan memiliki masa kerja seperti pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3
Data Pengalaman Kerja Karyawan CV. Surya Kemasan Abadi Tahun 2022

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
0-1 Thn	15
2-6 Thn	10
7-15Thn	10
20 Thn	8
>20 Thn	7
Jumlah	50

Sumber: CV. Surya Kemasan Abadi Badung – Bali

Dari paparan Tabel 1.3 di atas bisa di lihat semakin lama karyawan bekerja hal tersebut tentunya di harapkan mampu meningkatkan pengalaman kerja yg dapat menunjang produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan CV. Surya Kemasan Abadi.

Penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Aisyah, dkk (2022), Wulandari, (2021), Nangoy, dkk (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian Tamaka, dkk (2022) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian yang serupa telah dilakukan oleh (Sinaga, 2020), (Putra, dkk. 2022), (Rizkie, 2019). Yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan

Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Surya Kemasan Abadi Badung - Bali

1.2 Rumusan Masalah

Agar dalam penyusunan proposal skripsi ini dapat terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan diangkat, yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Kemasan Abadi Badung - Bali?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Kemasan Abadi Badung - Bali?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Kemasan Abadi Badung - Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Kemasan Abadi Badung - Bali.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Kemasan Abadi Badung - Bali.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Surya Kemasan Abadi Badung - Bali.

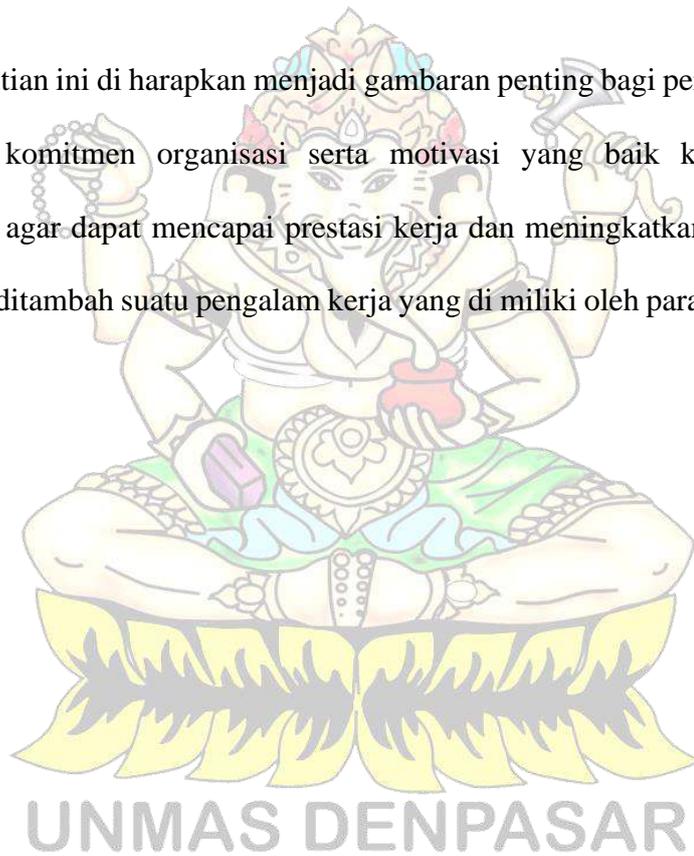
1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini bagi penulis bermanfaat sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan pada bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Praktis

Penelitian ini di harapkan menjadi gambaran penting bagi perusahaan untuk memberikan komitmen organisasi serta motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja dengan ditambah suatu pengalam kerja yang di miliki oleh para karyawannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sugiyono (2019) menyatakan landasan teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Sedangkan Menurut Moleong landasan teori didefinisikan sebagai seperangkat proposisi yang terintegrasi secara sintaksis dan berperan sebagai penghubung untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati. Pada landasan teori ini, peneliti akan memaparkan teori – teori yang berhubungan dengan hasil penelitian sebelumnya terkait variabel yang diteliti.

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide- ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi

yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). Locke dan Latham (1990) menjelaskan lebih rinci bahwa motivasi akan timbul dan menjadi kuat jika individu memiliki tujuan yang sulit atau tingkat kesulitan yang lebih tinggi dari suatu tujuan yang bersifat spesifik dibandingkan tujuan yang mudah atau tidak pasti, dikarenakan pada tujuan yang sulit terdapat muatan tantangan. Pernyataan Locke dan Latham tersebut selaras dengan yang disampaikan Hudgetts dan Luthans (2003) bahwa teori penetapan tujuan berfokus pada bagaimana individu mengatur tujuan dan merespon dampak keseluruhan dari prosesnya terhadap motivasi.

2.1.2. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Agitia & Irmadiani (2022) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Perkasa, dkk. (2022) komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Rahmah, dkk. (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap seorang karyawan yang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari unit organisasi, kerelaan karyawan bekerja ekstra untuk tujuan organisasi dan dengan adanya sikap loyalitas. Komitmen organisasi juga dapat ditandai dengan sikap aktif karyawan dalam

berpartisipasi untuk kepentingan organisasi serta ditandai dengan sikap tetap ingin bertahan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan karyawan menerima dan memihak terhadap nilai- nilai dan tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan kesediaan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Hal tersebut mendorong karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Ada beberapa faktor yang berdampak pada kemajuan komitmen organisasi pegawai (Nasikin & Budiono, 2019), yakni:

a) Quality of work life

Dengan terwujudnya mutu aktivitas kerja yang maksimal akan meningkatkan harapan para pegawai yang akan bersedia tetap berada diposisi tersebut dan bersikeras bertahan dalam kelompok tersebut.

b) Perceived organizational support

Untuk meluaskan komitmen organisasional contohnya dengan adanya upaya yang dijalankannya untuk menunjukkan dorongan organisasional terhadap para pegawai, dan untuk memperoleh dukungan harus berusaha setinggi tingginya serta komitmen yang utuh.

c) Job satisfaction

Saat pegawai sadar berkenan atas kewajibannya seakan berperilaku semaksimal mungkin dan berkomitmen atas kewajibannya sama halnya berkomitmen dengan organisasional tersebut.

3. Indikator- Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif, (2018) menyebut ketiga bentuk dari komitmen ini sebagai berikut:

a) Komitmen efektif (effective commitment)

Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,

b) Komitmen berkelanjutan (continuence commitment)

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

c) Komitmen normatif (normative commiment)

Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fadzilah dan Martono (2016).

Komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator yaitu:

a) Keinginan kuat tetap sebagai anggota

b) Keinginan berusaha keras

c) Keyakinan tertentu, penerimaan nilai organisasi dan tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator menurut Allen dan Meyer dalam Yusuf dan Syarif, (2018) karena penjelasan pada indikator tersebut lebih mudah di pahami.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat menimbulkan rasa atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dimana setiap karyawan melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan motivasi kerja dapat timbul dari karyawan itu sendiri. (Haryo & Waloejo, 2018). Dalam proses motivasi, dorongan dalam diri seseorang menghasilkan upaya untuk melakukan sesuatu. Upaya itu dilakukan bila seseorang merasa mampu dan begitu tujuan tercapai, maka motivasi akan menurun.

Motivasi adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang muncul ketika melalui proses psikologi. Motivasi mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan memaksimalkan target yang dicapai (Saleh & Utomo 2018). Selanjutnya Menurut Sastrohadiwiryono (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Martoyo (2011:165) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, member kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Dari beberapa pengertian motivasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat mengarahkan kepada sebuah tujuan atau dorongan demi tercapainya tujuan dengan melakukan tindakan-tindakan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

a) Promosi

Promosi adalah kemajuan karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah atau gaji.

b) Prestasi kerja

Pangkal otak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

c) Pekerjaan itu sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.

d) Penghargaan

Pemberian penghargaan atas pertasinya, pengakuan atas keahlian akan memacu gairah kerja bagi karyawan.

e) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pada intinya, perusahaan memenuhi kewajiban kepada karyawan, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

f) Pengakuan

Pengakuan ini dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

g) Keberhasilan dalam bekerja.

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Indikator-Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini, menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Sutrisno (2020:122) yang dikategorikan menjadi lima bagian, yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis atau Fisik

Kebutuhan yang paling mendasar yang meliputi pemberian gaji, pemberian fasilitas, pemberian fasilitas kerja, dan lain-lain.

b) Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan perlindungan diri dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan atau konflik. Ditunjukkan dengan adanya dan pensiun, asuransi kesehatan, dan keamanan kerja.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial atau rasa ingin memiliki yakni hubungan untuk diterima dalam kelompok unit kerja. Seperti persahabatan, komunikasi, kekeluargaan, serta rasa saling memiliki

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan meliputi faktor penghormatan seperti harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan, dan perhatian.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian kritis, dan berprestasi.

Berikut adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut George & Jones (2005, p.175), yaitu:

- a) Perilaku Karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.
- b) Usaha karyawan adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
- c) Kegigihan karyawan adalah kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator menurut kebutuhan Maslow dalam Sutrisno (2020:122) karena penjelasan pada indikator tersebut lebih mudah di pahami.

2.1.4 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001). Pengalaman

dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang.

Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses 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 kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

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 Handoko dalam Khairani (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuandalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan. pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

3. Indikator-Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Sasongko (2018) ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a) 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.

b) 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.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Adapun yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja menurut Quinones dkk (1995), indikator pengalaman kerja terdiri dari :

- a) keterampilan artinya pengetahuan yang didapat melalui latihan atau pengalaman
- b) sikap artinya kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara tertentu
- c) ambisi artinya keinginan yang kuat untuk memperoleh kesuksesan hidup dan mencapai hal besar yang diinginkan

- d) kepercayaan artinya suatu keyakinan bahwa pernyataan pihak lain dapat diandalkan untuk memenuhi kewajiban
- e) perilaku artinya tindakan atau perbuatan suatu organism yang dapat diamati dan dipelajari

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator menurut Foster dalam Sasongko (2018) karena penjelasan pada indikator tersebut lebih mudah di pahami.

2.1.5 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Definisi produksi dengan produktivitas mempunyai arti yang berbeda. Istilah “produksi” lebih mengarah pada penambahan jumlah hasil kerja yang dicapai. Sedangkan “produktivitas” mengandung pengertian adanya perbaikan cara-cara pencapaian produksi walaupun demikian kedua hal ini masih mempunyai hubungan. Hubungan tersebut adalah terlihat bahwa produksi dan produktivitas memerlukan individu sebagai unsur pelaksana. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Karyawan dikatakan produktif apabila bisa menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat. Semakin produktif karyawan, maka semakin berkembang perusahaan tersebut. Ini karena mereka bisa konsisten dalam melakukan tugas, bahkan bisa mengalami peningkatan.

Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan

organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Senada dengan pendapat tersebut, Mathis & Jackson (2006) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Sutrisno (2019, p.103) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

- a) Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- 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, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora dalam Januarny & Harimurti (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- a) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2016:104-105) sebagai berikut:

- a) Kemampuan

Kemampuan karyawan menjadi profesionalime dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

c) Semangat kerja

Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

d) Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat.

e) Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

f) Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator menurut Simamora dalam Januarny & Harimurti (2021) karena penjelasan pada indikator tersebut lebih mudah di pahami.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan tentang publikasi penelitian sebelumnya yang merupakan hasil pembahasan serta tujuan yang ingin dicapai berkaitan dengan penelitian ini yang dilakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,007 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,265 > 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Agitia & Irmadiani (2022), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan sistem reward terhadap produktivitas kerja Driver Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Onlinesemarang). Penelitian ini menggunakan metode Analisis Korelasi Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,003 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh system reward terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama meneliti variabel komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Perbedaannya adalah metode analisis yang digunakan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yakin, dkk. (2022), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi sdm, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,035 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,005 < 0,05$) dan hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di Bappeda Kabupaten Jeneponto.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Perkasa, dkk. (2022), dalam penelitiannya yang berjudul efek komitmen organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apartemen X Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,048 < 0,05$) dan hubungan antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya tidak berpengaruh dan negatif terhadap produktivitas kerja ($0,367 > 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di Apartemen X Jakarta.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah, dkk. (2023), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT X. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,002 < 0,05$), Selanjutnya hubungan antara pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,001 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Gabriella, dkk. (2019), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik Kantor Cabang Manado Tikala. Penelitian ini menggunakan

metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,402 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,024 < 0,05$) dan hubungan antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,031 > 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di Kantor Cabang Manado Tikala.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Sandi, dkk (2020), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi, beban kerja, perubahan organisasi, komitmen organisasi dan implementasi intellectual capital terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer Di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Partial Least Squares (PLS). Didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki positif signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,004 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh negatif dan cukup signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,039 < 0,05$). Selanjutnya, perubahan organisasi tidak terdapat pengaruh cukup signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,704 > 0,05$). Selanjutnya, komitmen organisasi memiliki

pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,990 > 0,05$) dan Selanjutnya, implementasi intellectual capital memiliki pengaruh dan cukup signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 > 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama meneliti variabel komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadewi, dkk. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lila Buana Wisata. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,027 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan ($0,008 < 0,05$) dan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,014 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di PT. Lila Buana Wisata.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani, dkk. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda.

Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,034 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,008 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Baiti, dkk. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,104 > 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$) dan hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,999 > 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Prawoto & Hasyim (2022), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pada PT. Manufakturing Cikarang. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,018 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,001 < 0,05$) dan hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,004 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di PT Manufakturing Cikarang.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Sukardi (2021), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia Di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya

adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Setiahad, dkk (2020), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi, pengawasan, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. PLN (Persero) UIW NTB UP3 Kota Mataram). Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,997 > 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh variabel pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,788 > 0,05$). selanjutnya hubungan antara pengaruh variabel budaya kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,133 > 0,05$) dan hubungan antara pengaruh variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,003 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah terdapat pada hasil pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan & Sudjiman (2022), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The Plaza Residences. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,307 > 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh disiplin kerja

terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah terdapat pada hasil pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Salwa (2021), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.

16. Penelitian yang dilakukan oleh Rizkie, dkk. (2019), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$),

selanjutnya hubungan antara pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.

17. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, dkk. (2022), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,004 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,133 > 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.
18. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,000 < 0.05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.

19. Penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk. (2022), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0.000 < 0.05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,013 < 0.05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah jumlah variabel yang diteliti.
20. Penelitian yang dilakukan oleh Permana, dkk. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pendidikan, umur dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anela Km 79 Kabupaten Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja ($0.000 < 0.05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh umur terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,701 > 0.05$) dan hubungan antara pengaruh pengalaman

kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,925 > 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah terdapat pada hasil pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil variabel pengalaman kerja positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

21. Penelitian yang dilakukan oleh Tamaka, dkk. (2022), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pengawasan, pengalaman kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Didapatkan hasil bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,007 > 0,05$), selanjutnya hubungan antara pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,309 > 0,05$) dan hubungan antara pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja dimana hasil penelitiannya memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ($0,016 < 0,05$). Dalam jurnal tersebut dan penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaannya adalah terdapat pada hasil pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil variabel pengalaman kerja negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		KO	MO	PK	PRK		
1	Sukmawati (2022) pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan.	<p>Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda.</p> <p>Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti.</p>
2	Agitia & Irmadiani (2022) Pengaruh komitmen organisasi dan sistem reward terhadap produktivitas kerja Driver Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Onlinesemarang).	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi dan system reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	<p>Persamaan: Sama-sama meneliti variabel komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja.</p> <p>Perbedaan: Metode analisis yang digunakan.</p>
3	Yakin, dkk. (2022) Pengaruh kompetensi sdm, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bappeda Kabupaten Jeneponto.	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi sdm, komitmen organisasi, dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	<p>Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda.</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di Bappeda</p>

						Kabupaten Jeneponto.
4	Perkasa, dkk. (2020) Efek komitmen organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Apartemen X Jakarta	✓			✓	<p>Didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan.</p> <p>Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda.</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di Apartemen X Jakarta.</p>
5	Rahmah, dkk. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi Pada PT X	✓			✓	<p>Didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p> <p>Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda.</p> <p>Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti.</p>
6	Gabriella, dkk. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan karakteristik Kantor Cabang Manado Tikala.	✓			✓	<p>Didapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel budaya organisasi dan karakteristik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p> <p>Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda.</p> <p>Perbedaan: Tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di Kantor Cabang Manado Tikala.</p>
7	Sandi, dkk (2020) Pengaruh kompensasi, beban	✓			✓	<p>Didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi memiliki</p> <p>Persamaan: Sama-sama meneliti variabel</p>

	kerja, perubahan organisasi, komitmen organisasi dan implementasi intellectual capital terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer Di Jakarta				pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Selanjutnya, variabel beban kerja, perubahan organisasi, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan, implementasi intellectual capital sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti.
8	Suryadewi, dkk. (2020) Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Lila Buana Wisata.	✓	✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi, kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di PT. Lila Buana Wisata.
9	Suryani, dkk. (2020) Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia	✓	✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti
10	Baiti, dkk. (2020) Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi,	✓	✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis

	disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.				kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.
11	Prawoto & Hasyim (2022) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pada PT Manufaktur Cikarang.	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya mengambil tempat di PT Manufaktur Cikarang.
12	Sukardi (2021) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Capital Life Indonesia Di Jakarta.	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti.
13	Setiahadi, dkk (2020). Pengaruh motivasi, pengawasan, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi, pengawasandan budaya kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda.

	karyawan PT. PLN (Persero) UIW NTB UP3 Kota Mataram).					Sedangkan, pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.	Perbedaan: Terdapat pada hasil pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
14	Nainggolan & Sudjiman (2022) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The Plaza Residences		✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Terdapat pada hasil pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
15	Salwa (2021). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah. Jurnal Manajemen		✓	✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti.
16	Rizkie, dkk. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja		✓	✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis

	terhadap produktivitas tenaga kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.					memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti.
17	Aisyah, dkk. (2022). Pengaruh pengalaman dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel pengalaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan, kompetensi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti.
18	Sinaga (2020). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan.		✓	✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti.
19	Putra, dkk. (2022). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan		✓	✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Jumlah variabel yang diteliti.
20	Permana, dkk. (2020). Pengaruh pengaruh pendidikan, umur			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel Pengaruh Pendidikan memiliki pengaruh	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis

	dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anela Km 79 Kabupaten Lamongan.				positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan, Umur Dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.	Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Terdapat pada hasil pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil variabel pengalaman kerja positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
21	Tamaka, dkk. (2022) Pengaruh pengawasan, pengalaman kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.		✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel Pengaruh pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan, pengalaman kerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Perbedaan: Terdapat pada hasil pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil variabel pengalaman kerja negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.