

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN AREA LAYANAN MIKRO DI PT. BANK JATENG CABANG PEMALANG

Muhwan¹, Siti Puryandani²

¹Universitas Jenderal Soedirman

Email: muhwan190@gmail.com

²STIE Bank BPD Jateng

Email: sitipuryandani@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of Discipline, Motivation and Work Experience on the Work Productivity of Micro Service Area Employees at PT Bank Jateng Pemalang Branch. The research method uses a sample of 36 employees using the census method, while the analysis used is a quantitative descriptive method with multiple correlations and multiple regression approaches. Based on the results of the equation analysis, the regression obtained is as follows: $Y = 17,961 + 3,241X_1 + 1,476X_2 + 0,988X_3$, where X_1 = Work Discipline, X_2 = Work Motivation, and X_3 = Work Experience. Based on hypothesis testing using the T test that motivation and work experience have a positive and significant effect on employee productivity. The results of the study simultaneously using the F test, showed that all independent variables significantly influence employee productivity. R Square value of 0.289. This means that the contribution of the influence of discipline, motivation and experience on productivity is 28.9% while the remaining 71.1% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: discipline, motivation and work experience

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Area Layanan Mikro di PT Bank Jateng Cabang Pemalang. Metode penelitian menggunakan sampel sebanyak 36 karyawan menggunakan metode sensus, sedangkan analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan korelasi ganda dan pendekatan regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis persamaan, regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 17,961 + 3,241X_1 + 1,476X_2 + 0,988X_3$, di mana X_1 = Disiplin Kerja, X_2 = Motivasi Kerja, dan X_3 = Pengalaman Kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian secara simultan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,289. Ini berarti bahwa kontribusi pengaruh disiplin, motivasi dan pengalaman terhadap produktivitas adalah 28,9% sedangkan sisanya 71,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin, motivasi dan pengalaman kerja

1. Pendahuluan

Sektor Usaha Kecil dan Menengah menjadi fokus perbankan dalam penyaluran kredit karena sektor tersebut membutuhkan pengembangan. Indikator utama perbankan dapat dilihat dari pertumbuhan kredit dan kualitas kredit, sebagaimana tercermin oleh Non Performing Loan (NPL). Berdasarkan aturan Bank Indonesia mengenai batas maksimum kesehatan perbankan telah ditetapkan sebesar 5% maka jika bank NPL nya di atas 5 % maka bank tersebut tidak

sehat.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kredit di perlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpengalaman di bidang kredit, mempunyai sikap yang disiplin dan motivasi yang tinggi agar kredit yang di cairkan dapat berjalan dengan lancar. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendorong keberhasilan usaha.

Menurut Hasibuan (2016) “produktivitas kerja memberikan nilai tambah

dari output serta input. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran pertimbangan antara masukan dan hasil yang telah dikeluarkan perusahaan.

Faktor-faktor yang produktivitas salah satunya adalah disiplin kerja, menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan sikap seseorang untuk taat dan patuh pada norma-norma dan peraturan perusahaan. Kemudian faktor lain adalah motivasi. Pengertian dari motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi juga sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Seperti dalam penelitian Haedar dan Syamsuddin (2014) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Selain faktor disiplin dan motivasi, pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas, menurut Martoyo (2007) Pengalaman kerja adalah lamanya karyawan bekerja di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman dapat dijadikan modal untuk menjalankan roda organisasi supaya dapat lebih berhasil.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang”.

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang
3. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang
3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro Di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Produktivitas Kerja

Pengertian produktifitas karyawan sering dikacaukan dengan kata produksi. Produksi bukanlah produktifitas. Peningkatan produksi tidak selalu dengan peningkatan produktifitas, karena dalam pengertian produksi yang menjadi perhatian adalah peningkatan output sedangkan penggunaan input kurang mendapatkan perhatian. Setiap manusia punya keinginan untuk meningkatkan mutu kehidupannya hal inilah yang mendorong manusia agar selalu produktif.

Menurut Sedarmayanti (2016) Produktivitas merupakan sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.” Atau sering juga dikatakan sikap untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari hari kemarin. Sedangkan pendapat Sinungan (2000) produktivitas merupakan perbandingan hasil yang di dapat dengan masukan yang di gunakan.

Menurut (Rivai 2005), menyatakan bahwa Produktifitas karyawan tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya. Produktivitas karyawan merupakan ukuran keberhasilan karyawan menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaann

Disiplin

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja media yang digunakan manajer untuk mengontrol karyawan supaya menaati peraturan perusahaan. Menurut Siagian (2006) Disiplin sebagai pelatihan karyawan agar dapat memperbaiki perilaku dan sikap sehingga dapat bekerja sama dengan baik.

Disiplin adalah sikap yang rela dan sedia untuk taat terhadap peraturan(Sutrisno, 2011). Menurut Hasibuan (2016) disiplin akan berjalan dengan baik jika masing-masing karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diamanatinya.

Menurut Sinungan (2003:148), menyatakan disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang berarti kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian tentang batasan disiplin kerja itu dapat diketahui titik kait yang menjelaskan karakter suatu disiplin yaitu (a) Penggunaan waktu kerja; (b) Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku; dan (c) Bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Motivasi

Pengertian Motivasi secara umum dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan adanya tujuan yang sebenarnya maka akan menjadi pemicu keberhasilan. Pendapat Mangkunegara (2005), motivasi adalah keadaan yang dapat menggerakkan diri karyawan supaya terarah atau tertuju agar tujuan perusahaan tercapai. Pengertian motivasi menurut Reksohadiprodjo (2006) adalah dalam diri seseorang ada hal yang dapat mendorong keinginan individu tersebut untuk berbuat sesuatu agar mendapatkan tujuannya. Orang yang memiliki motivasi tinggi akan tergerak untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) motivasi mempunyai peranan yang penting karena manajer suatu perusahaan dapat mendistribusikan pekerjaan ke bawahannya supaya di kerjakan dengan baik.

Motivasi kerja didalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan memiliki dampak yang luas bagi

pegawai maupun perusahaan. Bagi pegawai, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi kerja Merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang supaya dapat mencapai tujuannya. Sebagai contoh, apabila karyawan ingin mendapatkan promosi maka harus bisa menunjukkan prestasi kerja yang berkelanjutan dengan adanya prestasi tersebut atasan dapat menilai produktivitas karyawan yang bersangkutan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja dapat dijadikan dasar untuk karyawan terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo, 2005). Menurut Foster (2001) 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. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika pegawai pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan seseorang yang mempunyai jam terbang yang lama maka tingkat ketrampilan dan pengetahuan akan menjadi ahli di bidangnya.

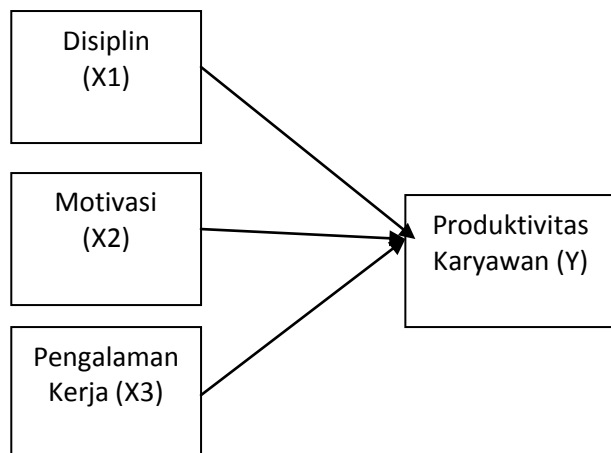
H1 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan

H2 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh

yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan

H3 : Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan.

3. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

4. Metode Penelitian

Data yang digunakan memakai data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah: Penyebaran Angket (Kuesioner) dan wawancara. Untuk menguji kebenaran angket ini menggunakan Skala Linkert. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan realibilitas. Regresi Linear berganda dipakai guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$. Pengujian hipotesis dengan uji F & t sedangkan Uji R^2 (Koefisien Determinasi) untuk mengukur kemampuan variabel – variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas.

5. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Realibilitas Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 1. Uji Validitas Data Variabel Produktivitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin	0,812	Valid dan Realibilitas
2	Motivasi	0,756	Valid dan Realibilitas
3	Pengalaman Kerja	0,722	Valid dan Realibilitas
4	Produktivitas	0,849	Valid dan Realibilitas

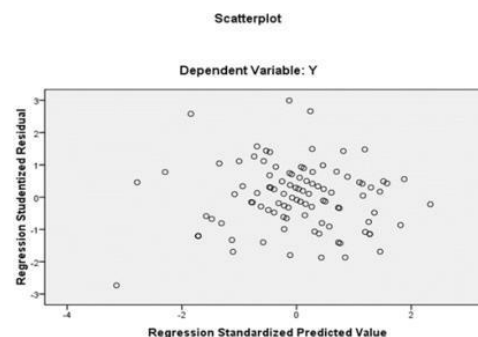
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua item yang digunakan sebagai indikator variabel disiplin, motivasi, pengalaman dan produktivitas adalah valid. Karena berdasarkan nilai r hitung pada tiap item indikator variabel yang ditunjukkan dengan nilai *corrected* item total correlation tersebut lebih besar dari signifikansi sebesar 0,00 dan alpha (α) 0,05. Serta nilai Cronbach's Alpha instrumen untuk penelitian ini adalah nilai standarisasinya $> 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 2.



Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 22 for Windows diperoleh hasil regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 17,961 + 3,241X_1 + 1,476X_2 + 0,988X_3 + e$$

Konstanta bernilai positif yaitu 17,961, besaran angka tersebut menunjukkan produktivitas tanpa di pengaruhi adanya disiplin, motivasi & pengalaman kerja. Produktivitas tetap diangka 17,961. Koefisien $X_1 = 3,241$ (Disiplin) memiliki nilai positif, artinya menunjukkan arah secara statistik bahwa apabila disiplin (X_1) naik maka produktivitas naik sebanyak 3,241. Koefisien $X_2 = 1,476$ (Motivasi) memiliki nilai positif, artinya menunjukkan arah secara statistik bahwa apabila motivasi (X_2) naik maka produktivitas (Y) naik sebanyak 1,476. Koefisien $X_3 = 0,988$ (Pengalaman kerja) nilai positif, artinya menunjukkan arah secara statistik bahwa apabila pengalaman (X_3) naik maka produktivitas (Y) naik sebanyak 0,988.

Koefisien Determinasi

Diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,289$. Ini berarti menunjukkan kontribusi besarnya pengaruh disiplin, motivasi dan pengalaman terhadap produktivitas adalah sebesar 28,9 % sedangkan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah semua variabel antara variabel independen (Disiplin, motivasi dan pengalaman) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (produktivitas). Diperoleh nilai $F = 28,010$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$.

Semakin dekat dengan 0 maka semakin signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini baik digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel independen disiplin (X_1), motivasi (X_2) dan pengalaman (X_3) terhadap produktivitas.

Uji t

Uji statistik t bertujuan untuk menguji masing-masing (Parsial) variabel independen

(disiplin, motivasi dan pengalaman) apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas). Variabel X_1 (disiplin) tidak ada pengaruh positif terhadap produktivitas sebagai variabel Y . Dengan nilai koefisiensi sebesar 3,241 dan nilai signifikansi sebesar 0,904 yang lebih dari 0,05 ($\alpha=5$).

Hasil Pengujian Hipotesis Hipotesis pertama (H_1) : H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat di simpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Area Layanan Mikro Bank Jateng Cabang Pemalang.

Hipotesis kedua (H_2) : H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Area Layanan Mikro Bank Jateng Cabang Pemalang.

Hipotesis ketiga (H_3) : H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Area Layanan Mikro Bank Jateng Cabang Pemalang.

Pembahasan Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak ada berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Ini artinya bahwa dengan teori Disiplin Kerja yang di ukur melalui 3 indikator yaitu Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan dan Disiplin Tanggung Jawab. Dengan regresi berganda menunjukan arti bahwa Disiplin Kerja tidak ada pengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan area layanan mikro cabang Pemalang.

Disiplin kerja karyawan area layanan mikro cabang Pemalang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja tidak ada berpengaruh terhadap produktivitas kerja area layanan mikro cabang Pemalang.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Agung N, A,. (2013) yang menunjukan bahwa Disiplin Kerja tidak ada pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa karyawan mempunyai motivasi yang sangat bagus terhadap pekerjaannya, karena adanya dorongan untuk melakukan kegiatan supaya tercapai tujuannya. Salah satunya adanya gaji dan tunjangan yang menarik bagi karyawan. Orang yang memiliki motivasi tinggi akan tergerak untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hasil penelitian dari Sutrisno, Azis, F. Maria, M.M. (2016), Sukimim, Patricia D.P., leonardo, B, H. (2016), Hartanto. Susi, H.,Yusni M,. (2018). Di temukan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi dengan produktivitas karyawan.

Pengaruh pengalaman terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,026 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lama di bidang kredit mikro akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, karena dengan pengalaman tersebut karyawan dapat mendapatkan hasil yang lebih cepat, selain itu juga dapat menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien. Hasil penelitian dari Ahmad Nur Rofi (2012), Ardika Sulaeman (2014), Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin (2014). Di temukan bahwa ada pengaruh yang positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas karyawan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang analisis pengaruh disiplin, motivasi dan pengalaman terhadap produktivitas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin, sebagai variabel X_1 tidak ada pengaruh positif terhadap produktivitas

sebagai variabel Y .

2. Dengan nilai koefisiensi sebesar 3,241 dan nilai signifikansi sebesar 0,904 yang lebih dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan area layanan mikro cabang pemalang masih rendah.
3. Motivasi, sebagai variabel X_2 ada pengaruh positif terhadap produktivitas sebagai variabel Y . Ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,476 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 yang kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas.
4. Pengalaman, sebagai variabel X_3 ada pengaruh positif terhadap produktivitas sebagai variabel Y . Ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,026 yang kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas.
5. Dalam penggunaan model uji regresi linier berganda nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,289 dimana hal ini memiliki arti bahwa variabel bebas (X) yang terdiri dari disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan pengalaman (X_3) memiliki kontribusi terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas sebanyak 28,9 % sedangkan sisanya 71,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini. Faktor tersebut seperti sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S,. (2010). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 6 1 Juni 2010: 1 – 8. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

- Ahmad, N, R., (2012) . Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja pada departemen produksi PT.Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang.
- Ardika, S., (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. Trikonomika Vol. 13, No. 1, Juni 2014. STIE Miftahul Huda Subang.
- Dwi Agung N, A., (2013). Pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013. Universitas Islam Nahdlatul Ulama . Jepara
- Foster Bill. 2001. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta. PPM
- G.F.Kasenger.,G.M.Sendow.. H.N.Tawas. (2017) “Pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk kantor cabang Manado”, Jurnal EMBA, Vol.5 No.2 September : Hal.3058-3067
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23, Edisi Delapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet Ke-20 Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haedar., Suandi, P, S., (2014). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo. Jurnal Manajemen ,Vol. 01 No.02 Juli 2014
- <https://www.bi.go.id/id/umkm/kredit/data/Default.aspx> (Diakses 03 Juni 2018)
- Hartanto. Susi, H.,Yusni M., (2018). Analisa pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatra Barat , dan Kepulauan Riau. JURNAL TEPAK
- MANAJEMEN BISNIS Vol X No.2. April 2018. Universitas Riau.
- Ida A, B., Agus S., (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan , VOL.10, NO. 2, September 2008: 124-135. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Imam, A., Misna ,A., (2017). Prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja: Studi kasus pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan. Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 1, Mei 2017. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Koesmono. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan Kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Jurnal Manajemen &Kewirausahaan, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama.Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Mieczysław, D., (2011). Labor Productivity vs. Minimum Wage Level. Modern Economy, Vol. 2 (Page 780-787). Cracow University of Economics, Cracow, Poland
- Muchdarsyah Sinungan, 2000. Produktivitas; Apa dan Bagaimana, Bina Aksara, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Jakarta.
- Muhamad,Y, Zaenal.,Siti, N. (2017)” Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima.Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram. Juni 2017.

- Munparidi. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII, Mei 2012. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Reksohadiprodjo. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Erlangga: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Edisi 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Dr. B. Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional), Cetakan ke 3, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, M. Pd, 2017, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas Kerja, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang., 2006, Fungsi-fungsi Manajemen, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soejono, 1997. Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sukimim, Patricia D.P., leonardo ,B,H. (2016).” Pengaruh pengawasan, motivasi dan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang)”. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016. Universitas Pandanaran Semarang.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Azis, F. Maria, M.M. (2016)” Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang” . Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016. Universitas Pandanaran Semarang.
- Sugiyono. (2016) . Metode Penelitian Manajemen. Cet Ke-5 Edisi Revisi . Bandung: ALFABETA.
- Zainul, H., Muchamad, T., (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012. STIE Widya Gama Lumajang.