

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN HSBC
COLLECTION MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

RUDIANTO SIHOMBING
NPM. 09.832.0094



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

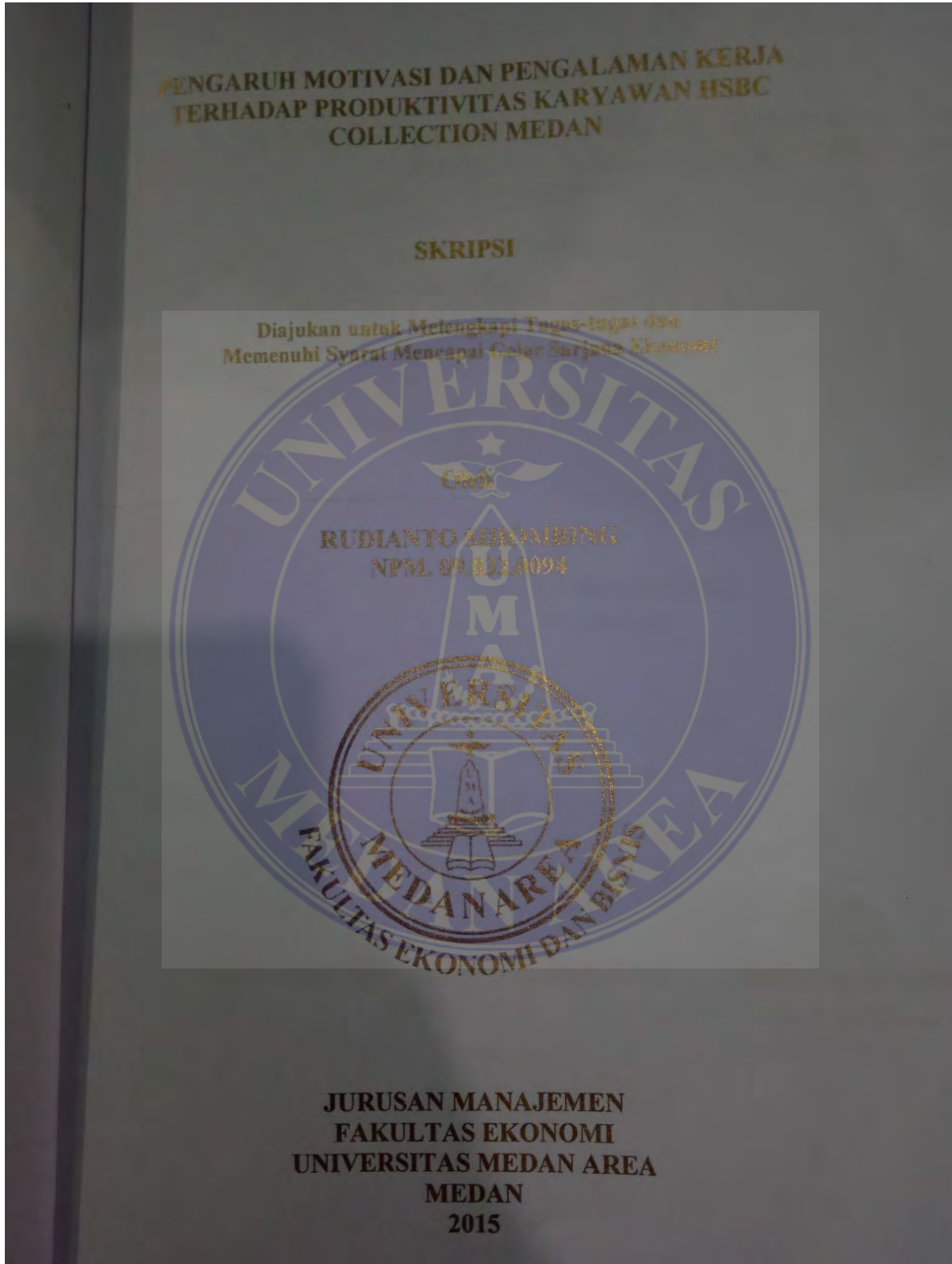
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)1/2/23



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 1/2/23

Access From (repository.uma.ac.id)1/2/23


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN HSBC
COLLECTION MEDAN

Nama : Rudianto Sihombing


NPM : 098320094

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

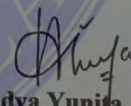

Drs. H. Miftahuddin, MBA

Pembimbing

Mengetahui :


Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA

Dekan


Nindya Yunita, S.Pd, M.Si

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal Lulus :



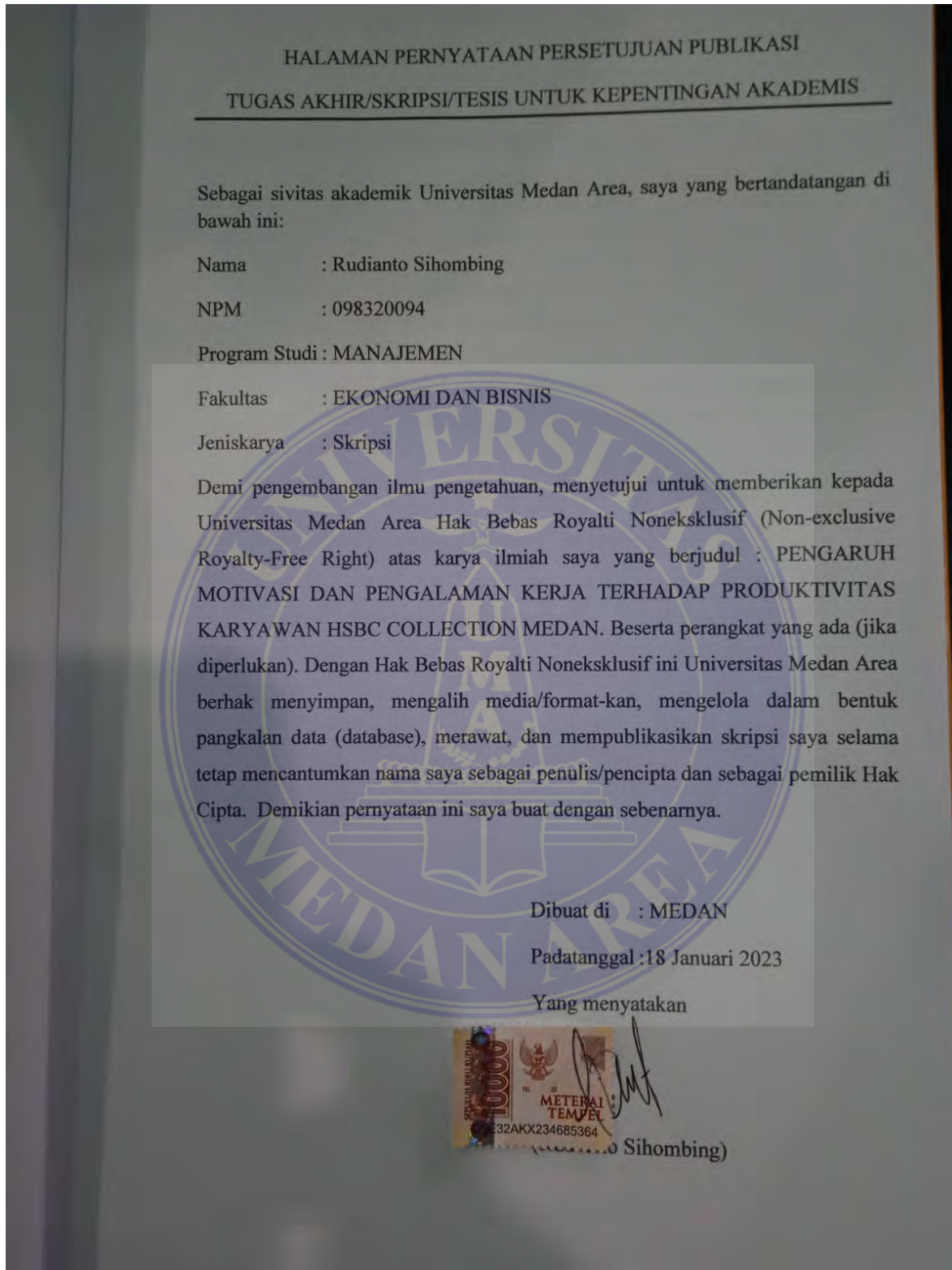
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/2/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)1/2/23



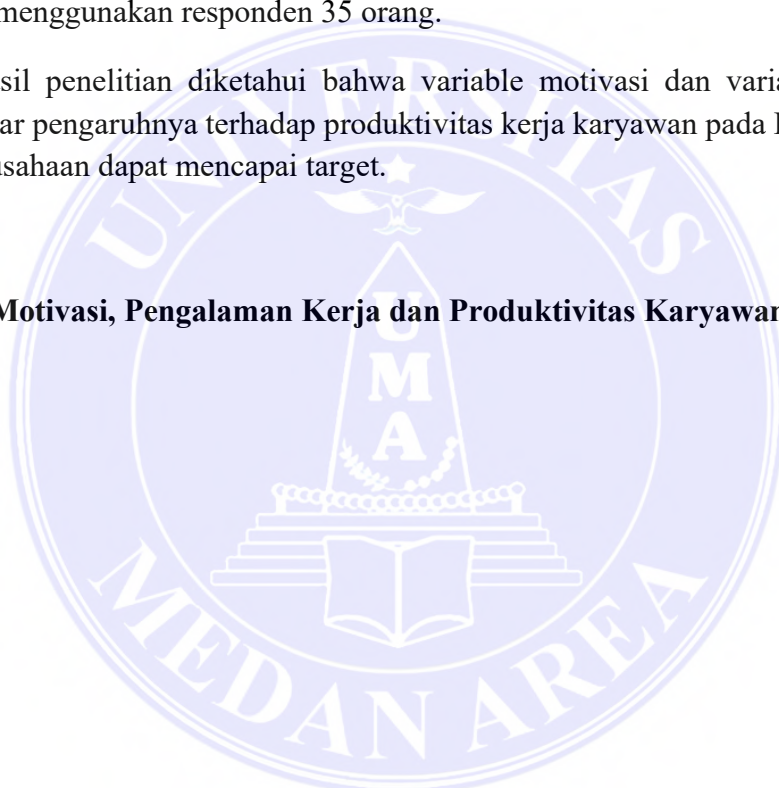
ABSTRAK

Rudianto Sihombing, NPM 09.832.0094, “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan HSBC Collection Medan”

HSBC (*The Hong Kong and Shanghai Banking Corporation Limited*) adalah sebuah perusahaan jasa financial dan perbankan yang dibuat khusus untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan layanan perbankan. Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dari perusahaan HSBC, diperlukan motivasi dan pengalaman kerja setiap karyawan dimana motivasi dan pengalaman kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan HSBC. Jenis penelitian yang dilakukan adalah *asosiatif* (pengaruh variable bebas dan terikat), populasi dan sampel dengan menggunakan responden 35 orang.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable motivasi dan variable pengalaman kerja sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada HSBC Collection Medan dan perusahaan dapat mencapai target.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Karyawan.

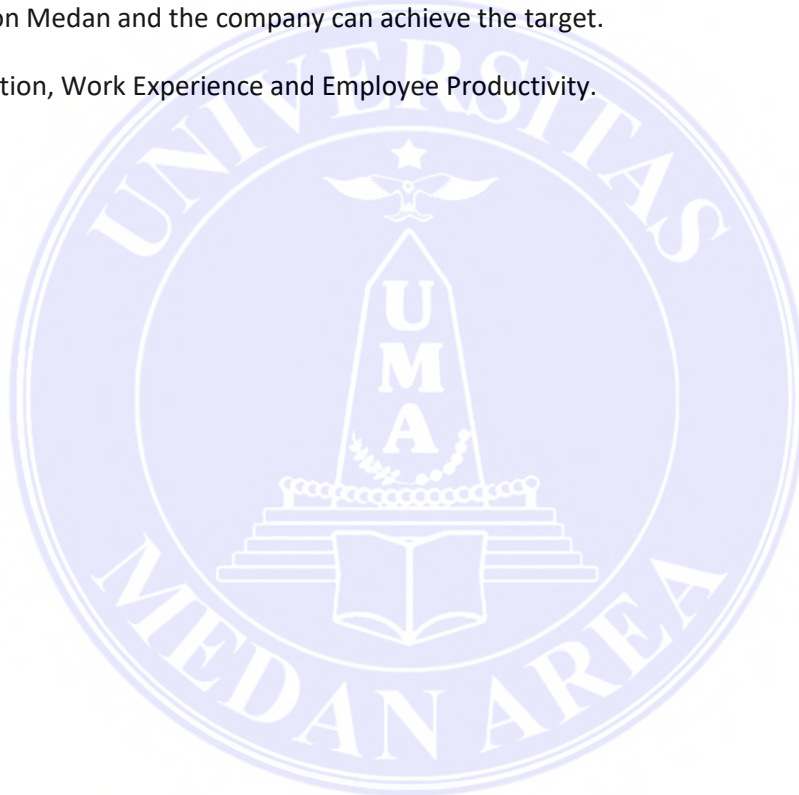


ABSTRACT

Rudianto Sihombing, NPM 09.832.0094, "The Influence of Motivation and Work Experience On Employee Productivity HSBC Collection Medan" HSBC (The Hong Kong and Shanghai Banking Corporation Limited) is a financial services and banking companies that are made specifically to meet the needs consumers for banking services.

To improve the quality and performance of the company HSBC, motivation and work experience are needed for every employee where motivation and Such work experience can increase the productivity of HSBC employees. Type research conducted is associative (independent and dependent variables), population and sample using 35 respondents. Based on the research results, it is known that motivational variables and experience variables work has a great influence on employee productivity at the HSBC Collection Medan and the company can achieve the target.

Keywords: Motivation, Work Experience and Employee Productivity.



KATA PENGANTAR

Penulisan skripsi ini tidak akan dapat selesai tepat waktu hanya dengan mengandalkan kemampuan dan pengetahuan saya. Oleh karena itu, saya menyampaikan rasa hormat dan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah berkenan memberikan kemurahan dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Medan Area dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan HSBC Collection Medan”

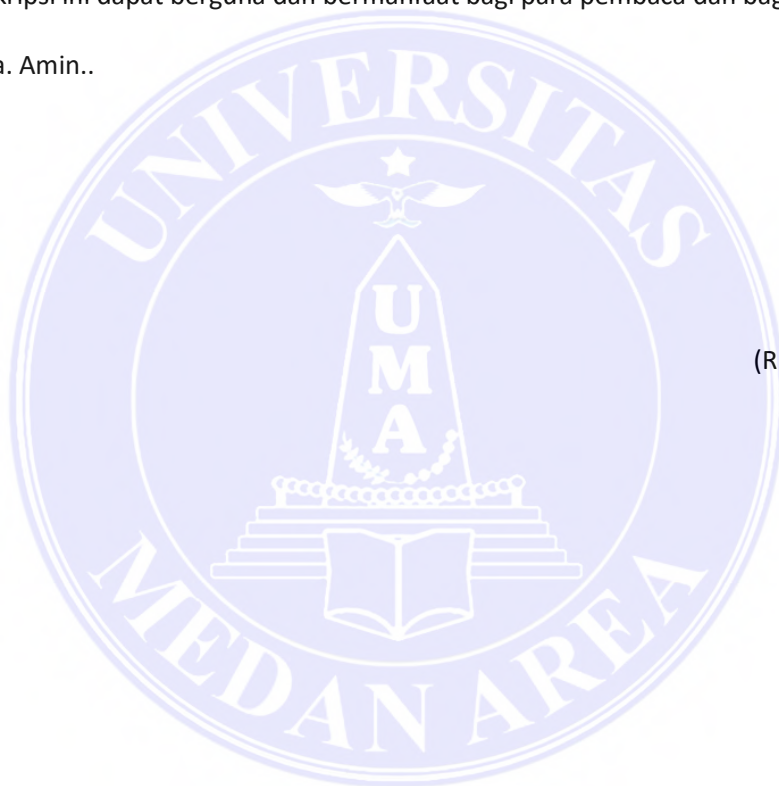
Saya menyadari sepenuhnya bahwa terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini sehingga saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang berguna demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada Kesempatan ini, saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu selama saya menjalankan masa perkuliahan dan penulisan skripsi ini Antara lain :

1. Bapak Prof. Dr. H.A Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H.A Sya'ad Afifuddin, SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Medan Area
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSI selaku Ketua Program Studi Universitas Medan Area
4. Ibu Linda Lores Purba, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Medan Area
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Keta Pembimbing I yang telah memberikan perhatian, saran dan perbaikan terhadap skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik
6. Bapak Agustiono, SE, MMA selaku Tim Pembimbing II yang telah memberikan perhatian, saran dan perbaikan terhadap skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik
7. Ibu Dhian Rosalina, SE, MSI selaku Sekretaris Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Seluruh Dosen dan Staff Administrasi Universitas Medan Area

9. Orang tua dan saudara saya semua yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan skripsi ini
10. Teman-teman yang selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini, terutama buat Rointan Butarbutar yang setia mengarahkan dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Tuhan selalu berkati.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya. Amin..



Medan, 2015
Penulis

(Rudianto Sihombing)

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Pengertian dan Manfaat Motivasi	5
1. Pengertian Motivasi.....	5
2. Manfaat Motivasi.....	10
B. Teori Tentang Pengalaman Kerja.....	13
1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	18
C. Produktivitas Karyawan	20
1. Pengertian Produktivitas.....	20
2. Produktivitas Kerja Karyawan Dan Metode Pengukurannya.....	22
3. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	26
4. Hubungan Motivasi dan Pengalaman Kerja	27
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31

A. Jenis Penelitian,Lokasi dan Waktu Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	32
C. Defenisi Operasional Variabel	33
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Sejarah Perusahaan.....	39
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	39
3. Penyajian Data Responden.....	39
B. Penyajian Data Angkaet Responden	41
C. Pembahasan.....	46
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3. Uji Hipotesis	50
4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	51
5. Koefesien Determinasi (R^2)	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perubahan lingkungan bisnis perusahaan yang menyangkut aspek sosial, ekonomi dan ekologi, maka untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan terhadap faktor motivasi dan pengalaman kerja diperlukan guna menunjang kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang memadai, sehingga tuntutan perusahaan yang terjadi dewasa ini dapat disikapi dengan professional untuk menutup kesenjangan kompetensi yang harus dimiliki oleh semua jajaran dan setiap level dalam pengisian formasi jabatan pada perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, analisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 2005).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja (Moekijat,2007) Menurut Hasibuan (2005), motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Seorang pekerja mampu mengerjakan suatu pekerjaan, tetapi apabila dia tidak mau mengerjakannya maka pekerjaan itu tidak akan terlaksana. Jadi kinerja (*performance*) karyawan dapat muncul jika kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Setiap pekerja mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya

mencapai tingkat produktivitas. Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, HSBC Collection Medan telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis biasanya lebih diutamakan dan diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan HSBC Collection Medan”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di tempat penelitian, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah berpengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Bank HSBC Collection Medan.

2. Apakah berpengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Bank HSBC Collection Medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan HSBC Collection Medan.
2. Sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk keperluan skripsi yang saya ajukan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan
3. Untuk menganalisis kerja karyawan pada kantor HSBC Collection Medan
4. Bagi peniliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian dan Manfaat Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Organisasi dalam memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar pegawai bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar bawahan mau menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan (Manullang 2009).

Manullang (2009) menyatakan bahwa “Motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya”. Sedangkan menurut Nawawi (2007), “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

a. Teori Motivasi

Menurut Robbins (2002), ada 4 teori motivasi diantaranya yaitu :

1. Herzberg Two factor Theory

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian tentang motivasi terhadap 200 akuntan dan insinyur yang dipekerjakan di berbagai perusahaan di sekitar Pittsburgh, Pennsylvania. Masing-masing responden diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara tersebut dianalisis dengan isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemotivasi disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work itself*, kesempatan berkembang dan tanggungjawab.

2. Maslow Theory

Maslow mengemukakan hasil-hasil pemikirannya mengenai motivasi kerja manusia dalam bukunya "*Motivation and Personality*". Menurutny seseorang bekerja atau berperilaku karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya dan kebutuhan manusia itu memiliki tingkatan atau hirarki. Maslow

mengelompokkan semua kebutuhan manusia dalam 5 (lima) tingkatan atau yang biasa disebut dengan hirarki kebutuhan Maslow, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, seperti pangan, sandang dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental.
- c. Psikologis, termasuk di dalamnya terbebas dari ancaman fisik dan kehilangan pekerjaan.
- d. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan pergaulan dan diterima dalam lingkungan sosialnya, kasih sayang dan afiliasi yaitu hasrat untuk mendapatkan hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.
- e. Kebutuhan akan penghargaan dan *prestise* yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol – simbol status.
- f. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Menurut Maslow 5 (lima) kategori tersebut saling berkaitan dalam bentuk hirarki yang teratur, dimana satu kategori kebutuhan hanya menjadi aktif apabila tingkat kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Ada banyak kebutuhan, namun kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan mempengaruhi perilaku seseorang. Tingkat terendah dalam hirarki adalah tingkat kebutuhan fisiologis dan yang tertinggi adalah aktualisasi atau perwujudan diri. Sejalan dengan berkembangnya dunia bisnis dan semakin berkembangnya kehidupan organisasi, maka teori klasik Maslow diatas semakin berkembang atau disempurnakan karena semakin berkembang dan bervariasi pula hirarki kebutuhan manusia yang pada awalnya hirarki kebutuhan tersebut diklasifikasikan atas dua tingkat kebutuhan yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Selanjutnya teori motivasi Maslow ini dikembangkan dan

dilengkapi oleh Maslow dan Lowery pada tahun 1998. Mereka mengembangkan kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu tingkatan yang kelima ke dalam 4 (empat) tingkatan kebutuhan yang berbeda yaitu :

- a. *Cognitive* yaitu kebutuhan untuk mengetahui, memahami dan menelusuri
- b. *Aesthetic* yaitu kebutuhan akan keseimbangan, keteraturan dan keindahan
- c. *Self Actualization* yaitu kebutuhan untuk diakui aspirasi dan harapannya dan menyadari potensi diri.
- d. *Self – transcendence* yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan sesuatu yang melebihi egonya atau keinginan menolong orang lain dan memenuhi aspirasi.

Alderfer berusaha untuk mengadakan revisi terhadap teori Maslow. Alderfer mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan manusia pada kenyataannya tidaklah berjenjang, tetapi menuntut pemuasan secara serentak. Misalnya manusia butuh makanan untuk mengatasi laparnya, dan sekaligus juga butuh rasa aman dan bebas dari ancaman fisik dan kehilangan pekerjaan.

3. ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG Alderfer merupakan perluasan dari teori Maslow dan Herzberg. Teori ERG tidak terlalu berbeda dengan teori Maslow yang menyetengahkan tingkatan – tingkatan kebutuhan manusia. Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu :

- a. *Existence Needs* (kebutuhan eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi individu, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

- b. *Relatedness Needs* (kebutuhan keterhubungan)

- c. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungankerja.
- d. *Growth Needs* (kebutuhan pertumbuhan). Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki setiap individu.

4. *Theory X and Theory Y* dari Douglas McGregor

Dauglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu : negative dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. McGregor merumuskan asumsi–asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut :

a. Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti :

- 1) Manusia sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan maka ia akan menghindar atau bermalas–malas dalam bekerja.
- 2) Pada saat manusia tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh – sungguh.
- 3) Manusia akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 4) Kebanyakan manusia menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

b. Teori Y (positif) merumuskan asumsi seperti :

- 1) Manusia dapat mengembangkan pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.

- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan mengontrol diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya selalu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

2. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau Oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep dan Tanjung, 2003).

Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori motivasi dua faktor Herzberg. Adapun yang merupakan faktor-faktor motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan (2005) yang disebut faktor intrinsik meliputi :

- 1) Tanggung jawab (*Responsibility*). Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

- 2) Prestasi yang diraih (*Achievement*). Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- 3) Pengakuan orang lain (*Recognition*). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
- 4) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*). Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi, Leidecker dan Hall dala Timpe (2002).
- 5) Kemungkinan Pengembangan (*The possibility of growth*). Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja, Rivai (2008).
- 6) Kemajuan (*Advancement*).

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pagawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor ketidak puasan dalam bekerja menurut Herzberg dalam Luthans (2003) dihubungkan oleh faktor ekstrinsik antara lain :

1) Gaji

Menurut Robert W Braid dalam Timpe (2002) tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2) Keamanan dan keselamatan kerja

Kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja Maslow dalam Robbins (2007).

3) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

4) Hubungan kerja

Pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan. Robbins, (2007).

5) Prosedur perusahaan

Keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

6) Status

Status adalah posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain Status pekerja mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Status pekerja yang diperoleh dari

pekerjaannya antara lain ditunjukkan oleh klasifikasi jabatan, hak-hak istimewa yang diberikan serta peralatan dan lokasi kerja yang dapat menunjukkan statusnya Myers dalam Robin (2007)

B. Teori Tentang Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). Pendapat lain mengenai pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980). Menurut Ranupandojo, (1984) mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk diangkat menjadi pimpinan atau manajer dalam suatu organisasi tertentu masih belum ada yang pasti, namun dari beberapa pendapat seperti (Mark,

Stoop dan King, 1985; Nawawi, 1985; Wiles dan Bondi, 1986). Terlepas dari adanya perbedaan tentang pengalaman kerja seseorang sebelum diangkat menjadi seorang pimpinan, Hall & Louck (1977) melaporkan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa pengalaman mengajar berpengaruh terhadap penerapan pembaharuan pendidikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Michigan University (1985) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pendidikan dan pengalaman kerja (masa kerja) dengan perilaku kepemimpinan demikian pula penelitian Aruwono (1994) yang juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara pendidikan formal, pendidikan in service, dan pengalaman kerja dengan kualitas mengajar seorang dosen. Pengalaman kerja bagi seorang dosen dianggap perlu, karena pengalaman tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan tugas atau profesi mereka setelah dikemudian hari dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi (Trimo, 1986). Pendapat tersebut diperkuat lagi dengan hasil penelitian Harahap (1979) yang menyatakan bahwa pengalaman mengajar mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pimpinan pendidikan.

Pengalaman mengajar menurut Harahap, memuat lamanya seseorang itu mengajar dan banyaknya seseorang itu merasakan, mendiskusikan, menerima kritik dan saran orang lain, termasuk rekan kerja atau mahasiswa, yang kesemuanya itu merupakan pengalaman berharga setelah diangkat menjadi dosen yang profesional.

Pengalaman kerja seseorang akan ikut mematangkan yang bersangkutan untuk menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya sebagaimana juga dikemukakan oleh Oliva (1985), Wiles & Bondi (1986) yang menyatakan bahwa sebelum seseorang diangkat sebagai manajer pendidikan maka yang bersangkutan sangat perlu memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya.

Seorang dosen yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam

bidangnya seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (1985) juga memiliki kemampuan melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan lembaga yang dinaunginya. Di samping itu pengetahuan dan pengalaman yang cukup bagi seorang dosen akan memiliki juga kematangan kerja yang tinggi. Saroyo (1990) menegaskan bahwa dosen yang memiliki kematangan kerja (kecakapan) tinggi di dalam bidangnya memiliki juga pengetahuan, kepandaian dan pengalaman untuk melakukan tugas tanpa tergantung dari pengaruh orang lain. Dengan demikian maka jelaslah, bahwa pengalaman adalah pelajaran yang akan menghasilkan perubahan ke arah kematangan tingkah laku, pertambahan pengertian serta pengayaan informasi (Surachmad, 1982). Oleh sebab itu menurut Nawawi (1985) menyatakan bahwa berbagai pengalaman masa lalu akan sangat berguna dalam mendukung pengetahuan yang dimiliki bilamana seorang pimpinan atau manajer pendidikan menghadapi masalah-masalah baru. Melalui pengalaman kerja yang cukup panjang bagi seorang pimpinan diharapkan dapat menjadi seorang dosen yang sukses dalam mengelola lembaga pendidikan yang dinaunginya.

Belajar dari berbagai pengalaman dalam jabatan dan rentang waktu panjangnya pengalaman mengajar akan semakin mempermatap kematangan pribadi seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang dosen. Pengalaman yang dilalui seseorang akan membantu yang bersangkutan untuk menentukan langkah-langkah tertentu yang dapat menunjang keberhasilan kerja demikian juga hal-hal yang harus dihindari karena akan 2004 menjadi penghambat dan berujung pada kegagalan. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat

diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)". Elaine B Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa "pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul 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, ketrampilan 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 ketrampilan 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. Sejalan dengan hal tersebut, menurut hukum (*law of exercise*) dalam Mustaqim (2004: 50) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa "Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali".

Dari pendapat diatas diketahui bahwa 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. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Menurut Hitzman (Muhibbin Syah, 1995: 89) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja

akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

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

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

5) Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan. (T Hani Handoko, 2009: 241) Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu/masa kerja

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

2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

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

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan. (Foster, 2001: 43)

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lajar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai

kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

C. Produktivitas Karyawan

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa prestasi kerja yang baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan dari karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan waktu yang telah diberikan kepadanya. Jadi jika pekerjaan itu telah dapat diselesaikan dengan waktu yang ada maka ia akan disebut memiliki prestasi kerja yang baik. Untuk melihat prestasi kerja seseorang itu dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Edwin B.Flippo (2000:65) yang dikutip oleh Masud mengartikan produktivitas kerja sebagai hasil tingkat keberhasilan yang mencakup :

1. Efektifitas kerja
2. Kualitas kerja yang semakin tinggi
 - a. Waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat
 - b. Tingkat kecelakaan yang makin menurun
 - c. Penurunan Biaya

Dengan memperhatikan pengertian penilaian produktivitas kerja sebagaimana diuraikan di atas, jelas banyak manfaat yang dipetik. Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antar hasil kegiatan (output keluaran) dan segala pengorbanan biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input masukan). Pada umumnya nisbah ini berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara keluaran total dan angka

masukan total dari beberapa kategori barang/jasa (seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku). Sedangkan Muchdarsyah Sinungan memberi pengertian produktivitas sebagai berikut :

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran (Unit) umum

Adapun pengukuran dari pada produktivitas kerja dilakukan dengan 3 cara yaitu :

1. Produktivitas, yaitu kemampuan menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi standar yang ditentukan.
2. Efisiensi, menekan biaya dalam menghasilkan barang/jasa serendah mungkin.
3. Perbaikan sikap kerja, pegawai yang mengikuti pengembangan menunjukkan dedikasi, sikap yang baik dan dedikasi tinggi.

Produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama priode tersebut.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Total Pengeluaran}}{\text{Total masukan}}$$

Rumus :

$$\text{Pt} = \frac{\text{Ot}}{\text{L+C+R+Q}}$$

Ot = Output total

Pt = Productivity total

C = Faktor masukan modal (capital input faktor)

L = Faktor masukan tenaga kerja (labor input faktor)

R = Raw material

Q = Faktor masukan barang-barang dan jasa yang beraneka macam.

2. Produktivitas Kerja Karyawan Dan Metode Pengukurannya.

Sarana utama yang dapat dipergunakan manusia untuk ketinggian hidup yang lebih makmur adalah dengan meningkatkan produktivitas. Hal ini kiranya jelas, cara utama untuk meningkatkan pendapatan perkapita (yang biasanya diterjemahkan secara langsung sebagai standard hidup) adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam setiap perusahaan selalu menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja dari setiap tenaga kerja yang dimiliki. Berbagai usaha yang dilakukan perusahaan agar keinginan ini dapat tercapai. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan menempatkan tenaga kerja pada tempat atau jabatan yang tepat.

Konsep produktivitas kerja pada kenyataannya selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dalam melaksanakan aktivitas/kegiatan yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian manusia adalah merupakan sumber daya lainnya.

Untuk lebih jelasnya tentang pengertian produktivitas, penulis mengutip beberapa pendapat para ahli seperti **Muchdarsyah Sinungan** (1999:8) yaitu :

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan unit.

A.F.Stoner (2001:125) Produktivitas adalah ukuran seberapa baik sistem operasi berfungsi. Produktivitas merupakan ratio dari keluaran terhadap masukan, dimana semakin tinggi nilainya semakin besar produktivitasnya. Ratio produktivitas total membagi semua keluaran dengan semua masukan. Ratio produktivitas sebagian membagi semua keluaran dengan masukan tertentu.

Sondang P Siagian (2000:145) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk satu jangka waktu tertentu.

Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan yang timbul dari kegiatan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu diperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka. Dalam hal ini salah satu cara yang dapat diambil adalah melalui sistem pengambilan keputusan, sistem pengajian, serta sistem motivasi. Kebijakan dalam hal ini merupakan kebijakan sebagai balas jasa. Dalam pemberian balas jasa ini terdapat dua pandangan yang berbeda, pandangan pertama mengatakan bahwa majikan pada umumnya berusaha mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dari penggunaan tenaga kerja. Sedangkan pandangan yang kedua mengatakan bahwa setiap tenaga kerja mengharapkan penghargaan yang sebesar-besarnya. Dari kepentingan yang saling berbeda ini menuntut para manajer/pimpinan untuk mampu mengkoordinasikan kedua kepentingan tersebut agar tujuan perusahaan dapat dicapai sebaik-baiknya. Metode Pengukuran Produktivitas. Seperti diketahui peranan teknologi, pendayagunaan bahan-bahan dan perbaikan metode-metode kerja tidaklah menjamin akan tercapai suatu tujuan dalam bidang produktivitas tanpa adanya penggunaan sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan suatu program untuk pengukuran produktivitas yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran akan meningkatkan kesadaran karyawan dan minatnya pada tingkat dan rangkaian

produktivitas. *Kedua* diskusi tentang gambaran-gambaran yang bersal dari metode yang relatif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi persyaratan, ternyata memberikan dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atau produktif.

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi dan proses) dengan lainnya.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan target sebelumnya

Dari perbandingan di atas yang baik adalah perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya karena bisa memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan. Berdasarkan metode di atas, maka untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan metode waktu tenaga kerja (jam, hari atau bulan).

Untuk menentukan waktu standard yang baik sudah tentu mengikuti langkah-langkah yang teratur, yaitu :

1. Penentuan waktu (Time study)
 - Mengumpulkan dan mencatat semua keterangan yang diperoleh mengenai pekerjaan dan keadaan lingkungan yang akan mempengaruhi pelaksanaannya.
 - Membuat uraian lengkap, tertulis mengenai metode kerja dengan memenuhi pekerjaan atau operasi dalam elemen atau unsur-unsur.
 - Mengukur dengan memakai suatu alat ukur waktu.

- Menurunkan waktu standard dari hasil pengamatan.
 - Menetapkan waktu kelonggaran yang harus diberikan melebihi waktu dasar operasi.
 - Menetapkan waktu standard operasi yang bersangkutan.
2. Penentuan siklus pekerjaan yang akan diukur
- Metode kontinue (continuous timing)
 - Metode berulang (reprektive consep back time).
 - Metode komulatif (accumulative timing).
3. Pengamatan pekerjaan dan kondisi kerja.

Untuk menentukan suatu standard yang dilakukan harus berada dalam kesanggupan sebagian besar pekerja dalam perusahaan.

4. Menentukan Waktu standard

Setelah memperhitungkan faktor-faktor terdahulu dengan mengukur waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian suatu siklus pekerjaan, lalu disesuaikan dengan keadaan normal ditambah dengan waktu untuk keperluan pribadi, kelebihan dan lain-lain yang tidak terduga.

Penentuan waktu standard merupakan jangka waktu tertentu yang dibutuhkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara normal melalui penelitian dengan cara pengamatan dan pengukuran langsung. Pengukuran waktu ini ditujukan untuk mendapatkan waktu baku penyelesaian pekerjaan yaitu waktu yang dibutuhkan secara wajar oleh seorang pekerja normal yang dijalankan dengan sistem kerja yang baik. Jadi dalam melakukan pengukuran, masalah kewajaran kerja, kenormalan bekerja dan sistem kerja yang baik hendaklah diperhatikan. Persyaratan untuk melakukan pengukuran yang akurat dan priodik akan memberikan dorongan kepada pihak atasan untuk melakukan pengukuran yang lebih baik. Setiap atasan haruslah mengetahui apa

dan bagaimana pekerjaan para bawahannya, sehingga dengan adanya pengukuran produktivitas kerja ini akan membuat para atasan memperhatikan para bawahannya.

3. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dengan menggunakan unsur-unsur yang terdapat dalam uraian terdahulu maka dapatlah dibentuk hubungan yang baik antara produktivitas dengan motivasi, antara lain :

- a. Bila pekerjaan yang dilakukan seseorang memberikan kemungkinan untuk memuaskan kebutuhan yang penting sesuai dengan kemampuan dan minatnya serta pekerjaan tersebut dilihat sebagai kegiatan yang berarti, maka ia cenderung untuk bergairah dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan segala konsekuensinya yang positif, baik bagi dirinya maupun organisasinya.
- b. Bila diberikan pekerjaan bagi seorang yang memungkinkan dia untuk memperoleh kepuasan dalam mengerjakannya, maka bila didukung oleh kondisi yang tepat ia cenderung untuk berusaha lebih giat sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal

Dengan demikian hubungan produktivitas dengan motivasi bukan hanya karena materi yang harus dipenuhi dalam peningkatannya karena belum tentu perusahaan mampu memberinya sesuatu tetapi yang paling penting adalah dengan memberikan macam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya serta keterampilannya.

4. Hubungan Motivasi dan Pengalaman Kerja

Banyak teori motivasi yang telah dikembangkan, terdapat delapan teori yang telah memberikan sumbangan yang berarti tentang apa yang diketahui tentang

motivasi kerja. kinerja diperoleh dari Hall & Louck (1977), Trimo (1986), Harahap (1979). Pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap pengembangan karier, dimana pengembangan karier merupakan hasil dari masa kerja dan pengalaman atas kinerjanya. Sebagaimana pada kinerja, Salah satu aspek penilaian dosen dapat dilihat dari masa kerja dan pengetahuan maupun keterampilan yang dimilikinya.

Masa kerja dan pengetahuan memandu seseorang dalam kenaikan dalam kariernya. dengan demikian semakin tingginya pengalaman kerja seseorang secara langsung meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya. Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karier, kepuasan kerja dan kinerja. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dengan demikian timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan dorongan kebutuhan, tujuan dan imbalan, Deli (2009).

Motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karier seorang karyawan. Dimana motivasi yang ditunjukkan oleh kebutuhan-kebutuhan aktualisasi diri akan semakin mendorong seseorang untuk lebih meningkatkan kariernya. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang diwakili oleh kebutuhan aktualisasi diri maka semakin tinggi pula pengembangan kariernya. Motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (As'ad, 95 : 1998). Salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah kebutuhan. Dukungan empiris mengenai pengaruh motivasi yang diwakili oleh tingkat kebutuhan terhadap

kepuasan kerja diperoleh dari Anwar (2005), Hartadi (2005). Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja, motivasi yang diwakili oleh tingkat kebutuhan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja. Hal ini dikarenakan pemenuhan tingkat kebutuhan dapat dipenuhi dengan peningkatan kinerja yang baik. Dengan demikian semakin tinggi tingkat motivasi akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya. Hasil pengujian empiris oleh Priyono (2006), Musyarofah (2009), Herlan (2005) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja. Pengembangan karier seorang dosen berdasarkan jabatan akademik dan jabatan fungsional memberikan pengaruh pada kinerjanya. Hal ini dapat tercermin atas kinerjanya sehingga menduduki jabatan akademik maupun jabatan struktural, dengan demikian semakin tinggi tingkat pengembangan kariernya dapat berpengaruh pada kinerjanya.

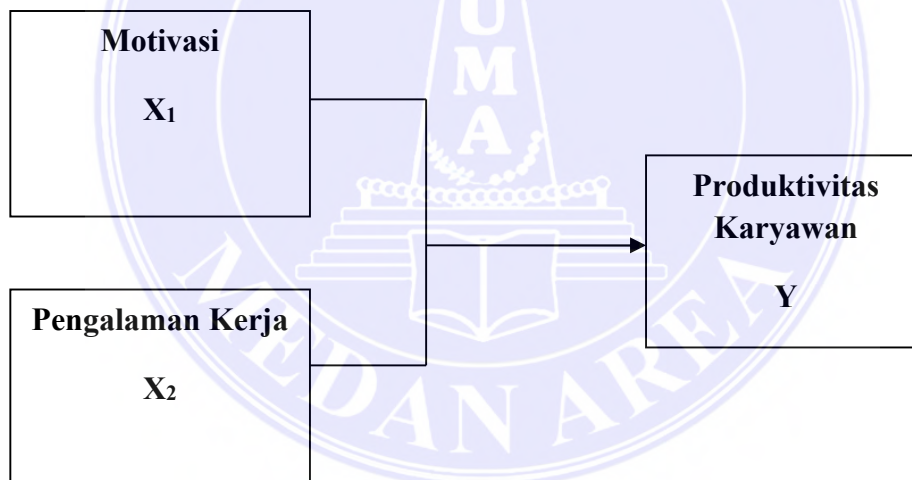
D. Kerangka Konseptual

Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam menunjang kemajuan sebuah suatu perusahaan Terdapat empat elemen penting yang merupakan penyangga utama menentukan keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Para karyawan HSBC Collection Medan merupakan salah satu elemen strategis bagi kehidupan bagi dunia karyawan. Sebagai sebuah pilar utama dalam menyangga berdiri dan kokoh sebuah perbankan, disatu sisi apabila dilihat dari tingkat kesejahteraan pada umumnya masih dapat dikatakan seimbang apabila dibandingkan peran, tugas, dan tanggung jawabnya masing masing karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karier dan kinerja. Tingkat produktivitas karyawan dapat semakin meningkat jika diimbangi dengan pengetahuan atau keterampilan dimiliki dan dikuasai dalam pekerjaan yang telah

dilakukannya selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2008). Dimana pengalaman kerja seorang karyawan dapat diukur melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah dilaluinya, sehingga orang tersebut dapat memahami tugas-tugas dan menjalankannya dengan baik, Ranupandojo (2005). Salah satu aspek penilaian karyawan dapat dilihat dari masa kerja dan pengetahuan maupun keterampilan yang dimilikinya. Dengan demikian unsur pengalaman kerja dosen melekat pada kinerja karyawan. Dukungan empiris mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Menjelaskan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar. 2.1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51)“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”.Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut “Terdapat Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada HSBC Collection Medan”.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu. Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2010, hal.55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Kantor HSBC Collection jalan. Dipenegoro No. 45 Medan

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan direncanakan selama kurang lebih tiga bulan yang dimulai dari bulan Mei 2014 dan berakhir pada bulan Juli 2014, dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel III. I
Rincian Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN (BULAN)2014-2015															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■														
2	Pengumpulan Data		■	■													
3	Analisis Data				■	■	■										
4	Bimbingan Skripsi							■	■	■	■						
5	Seminar Hasil													■	■		
6	Sidang Meja Hijau														■	■	

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor HSBC Collection Medan sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012:73) “Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya”. yang akan

diambil pada Pegawai Kantor HSBC Collection Medan menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengambil seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sample yaitu jumlah pegawai maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah berjumlah 35 orang, dengan demikian penelitian ini disebut sample sensus.

C. Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penilitan ini adalah :

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala ukur
Motivasi X₁	Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan –kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri	1. Kesempatan untuk maju 2. Tempat kerja yang baik 3. Perlakuan yang wajar 4. Pengakuan atas prestasi 5. Pengakuan sebagai individu	Skala likert
Pengalaman Kerja X₂	Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik	1. Lama waktu bekerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan 4. Keterampilan 5. Kemampuan dan kecakapan	Skala likert
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Tingkat efesiensi dalam memproduksi barang dan jasa , produktivitas menggunakan cara baik secara pemamfaatan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Disiplin kerja 4. Sikap kerja	Skala likert

Sumber : Data diolah 2014

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) , data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka di skorkan. Sementara sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebarakan. Data tersebut berupa tanggapan karyawan pada Kantor HSBC Collection Medan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan laporan berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya relevan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada para responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang terdapat pada tabel III.3 berikut :

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2004:135). Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 17.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Y = Variabel terikat (Produktivitas karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Motivasi)

X₂ = Variabel bebas (Pengalaman kerja)

a = Konstanta

b_x = Koefisien Regresi

e = Standar Kesalahan

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah Uji t. Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian : $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut : “Variabel Motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.118 > 2,042$), Variabel Pengalaman kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.234 > 2,042$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,787 > 2,042$) dengan hasil determinasi (R^2) sebesar 78,7 % sehingga dapat disimpulkan dengan adanya motivasi dan pengalaman kerja yang diberikan oleh HSBC Collection Medan terdapat pengaruh yang sangat besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada HSBC Colletion Medan untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

B. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Diharapkan pada Pimpinan Perusahaan Pada HSBC Colletion Medan mampu memberikan motivasi demi meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang sehingga mampu menciptakan kinerja terhadap produktivitas kerja sehingga mampu menacapai standarisasi dunia kerja.
2. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan hendaknya dimanfaatkan oleh pihak perusahaan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- B Flippo, Edwin. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2009, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja Marihot T.E. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Harahap, N. Dkk. 1979, *Teknik Hasil Belajar*, Bandung: Mandar Jaya
- Nawawi, H. 2007, *Perencanaan Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito Alex S., 2006, *Manajemen Personalia*, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2006, *Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit : CV. ALFABETA, Bandung.
- Syani Abdul, 2005, *Manajemen Organisasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Winardi, J. (2007), *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Widjaya, 2007, *Human Relation dan Public Relation Dalam Management*, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni Bandung.