

ANALISIS HUBUNGAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU

Boma Jonaldy Tanjung¹

Uuniversitas Panca Sakti Bekasi, email : bomajonaldytanjung@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the effect of commitment on employee work productivity; 2) the effect of work experience on employee work productivity; 3) which influence is more dominant between work commitment and work experience on employee work productivity. This research is a descriptive associative research with hypothesis testing. The population in this study was a sample of 60 public junior high school teachers in Kemayoran, Central Jakarta, with a saturated sample technique. The data collection technique used a questionnaire and tested its validity and reliability. The data analysis technique used was the F test, t test and R2 test. The results of this study are that work motivation and work experience together have a positive effect on teacher work productivity. This is evident from the results of the F test which obtained Fcount of 36,956 > Ftable of 3,159 and a significant value of 0.000 < 0.05. Work motivation has a positive effect on teacher work productivity. This is evident from the results of the t test which obtained tcount X1 = 3.584 > t table of 1.671 and a significant value of 0.001 < 0.05. Work Experience has a positive effect on Employee Work Productivity. This is evident from the results of the t test which obtained t count X2 = 3.294 > t table of 1.671 and a significant value of 0.002 < 0.05. From these results Work Motivation has a greater (dominant) influence on Employee Productivity. This is evident from the results of the t test which obtained t count X1 is greater than t count X2, namely 3.584 > 3.294.

Keyword: work commitment, work experience and employee productivity

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya, dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung memacu perkembangan industri di tanah air dalam dunia usaha yang semakin maju dan berkembang tersebut tentu semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam ini kekayaan utama yang paling berharga dalam suatu negara sesungguhnya adalah sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia (SDM). Tapi yang penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat menunjang nasional.

Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, misalnya organisasi SDM merupakan faktor penggerak utama

berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerjanya yang tinggi. Artinya dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya

menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/ perusahaan sebagai keseluruhan.

Menurut (Kadarisman, 2012:3) Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas karena Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu. Ditangan manusia segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik/internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri atau pribadi masing-masing orang dan motivasi ekstrinsik/eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri seperti pengaruh dari rekan kerja dan atasan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan

memuaskan. Motivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah.

Diperusahaan bukan hanya Motivasi saja yang harus di tingkatkan dan diperhatikan tetapi pengalaman kerja juga harus di perhatikan karena Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. 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. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterlampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu. Hal ini Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:109), pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Sebab adanya 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.

LANDASAN TEORI

Pada dasarnya sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas mempunyai arti penting dalam meningkatkan kesejahteraan nasional. Hal ini disebabkan karena produktivitas merupakan kekuatan untuk menghasilkan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas juga dapat berdampak pada peningkatan standar hidup. Menurut pencakrian (Poerwadarminta, 2008: 70) Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata.

Menurut (The Liang Gie, 2007: 3) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Tingkat produktivitas kerja setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah bergantung pada tingkat fokus dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada.

Kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk- petunjuk produktivitas.

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Motivasi berasal dari kata “motif” Menurut Sardiman (2007:73) mengemukakan bahwa: “kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/ mendesak”. Hal ini sama dengan Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:930), mengartikan motivasi sebagai, “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Sedangkan Sardiman (2007: 73) mendefinisikan motivasi sebagai berikut: “Motivasi

juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang”. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Karena manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012: 276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Stoker dalam Kadarisman (2012: 278) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data deskriptif serta memperoleh informasi mengenai pengaruh motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja guru smp negeri kecamatan kemayoran jakarta pusat dengan menggunakan angket atau kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada Juli sampai dengan bulan Desember tahun 2017. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang guru smp negeri kecamatan kemayoran jakarta pusat. Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang juga karena populasi dibawah 100 orang dalam teori Sugiono harus di gunakan semua sebagai sampel

HASIL

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.44698370
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.059
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.778

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan table 4.13 hasil penelitian diperoleh nilai sig = 0.778 = 77.8% > 5% artinya variabel unstandardized berdistribusi normal (Ghozali 2011 :32).

Tabel 2.
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
(Constant)	4.513	4.177		1.081	.284	
Total Motivasi Kerja (X1)	.429	.120	.427	3.584	.001	.538
Total Pengalaman Kerja (X2)	.456	.138	.393	3.294	.002	.538

a. Dependent Variable: Total Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Dengan memperhatikan Tabel 2. angka-angka dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda akhirnya dapat disusun persamaan regresi linier berganda pada penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 4.513 + 0.429 X_1 + 0.456 X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 4.513; artinya jika tingkat Motivasi Kerja (X_1) Pengalaman Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Produktivitas Kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 4.513.
- Koefisien regresi variabel disiplin (X_1) sebesar 0.429 ; artinya jika tingkat Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variable

Produktivitas Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.429 Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara tingkat Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan.

- Koefisien regresi variabel Pengalaman kerja (X_2) sebesar 0.456 ; artinya jika tingkat motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.456 Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara tingkat Pengalaman kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan.

Tabel 3.
Hasil Uji t (Persial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4.513	4.177		1.081	.284		
Total Motivasi Kerja (X1)	.429	.120	.427	3.584	.001	.538	1.860
Total Pengalaman Kerja (X2)	.456	.138	.393	3.294	.002	.538	1.860

a. Dependent Variable: Total Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Hasil dari table 3. diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t-hitung sebesar 3.584, sedangkan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df =

60-2 = 58 sebesar 1.671 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.584 > 1.671) dan tingkat signifikansi = 0.001 < 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Boilertech Indonesia (Batam). **H1 dinyatakan diterima.**

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki t-hitung sebesar 3.294, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan df = 60-2 = 58 sebesar 1.671 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.294 > 1.671) dan tingkat signifikansi = 0.002 < 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Boilertech Indonesia (Batam). **H2 dinyatakan diterima.**

Tabel 4.
Hasil Uji F (Serentak)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.285	2	7.643	36.956	.000 ^b
Residual	11.788	57	.207		
Total	27.073	59			

a. Dependent Variable: Total Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Total Pengalaman Kerja (X2), Total Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 4. diatas, maka diperoleh hasil nilai F-hitung sebesar 36.956 sedangkan F-tabel pada taraf signifikansi 0.05 dengan $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 60 - 3 = 57$, sebesar 3.159 dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36.956 > 3.159$) dan diperkuat dengan nilai signifikan = 0.000 lebih kecil dari nilai kritik $\alpha = 0.05$ maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Boilertech Indonesia (Batam).

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.549	.549	4.54758

a. Predictors: (Constant), Total Pengalaman Kerja (X2), Total Motivasi Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Total Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan dari tabl 5. diatas dapat dilihat nilai R sebesar 0.751 menunjukkan korelasi ganda (motivasi kerja dan pengalaman kerja) dengan produktivitas kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.549 menunjukkan peran atau kontribusi variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 54.9%. Nilai R Square (R^2) sebesar 0.565 menunjukkan produktivitas kerja dipengaruhi dan dijelaskan oleh motivasi kerja dan pengalaman kerja sebesar 56.5% , sedangkan selebihnya sebesar 43.5% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan pengujian nilai thitung (3.584) > ttabel (1.671) dan nilai signifikan lebih besar dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0.05) atau

0.001 < 0.05, sehingga H_0 di tolak. Artinya memiliki pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru smp negeri kecamatan kemayoran jakarta pusat provinsi dki jakarta.

2. Berdasarkan pengujian nilai thitung (3.294) > ttabel (1.671) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0.05) atau 0.002 < 0.05, sehingga H_a di terima. Artinya memiliki pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru smp negeri kecamatan kemayoran jakarta pusat provinsi dki jakarta.
3. Berdasarkan pengujian nilai Fhitung (36.956) > Ftabel (3.159) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada tingkat α yang digunakan (yaitu 0,05) atau 0.000 < 0,05, sehingga H_a di terima. Artinya motivasi kerja dan pengalaman kerja sama – sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru smp negeri kecamatan kemayoran jakarta pusat provinsi dki jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Edisi Ke Dua. Yogyakarta : Penerbit Gava Media
- Alwi, Syafarudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Arikunto, Suharsimi.2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Danang, Sunyoto.2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama*.Yogyakarta : CAPS.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Dermantio, E. 2009. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan* Bogor: Institut Pertanian. <http://kolokiumkpmipb.wordpress.com> (diunduh pada 18 April 2013 pukul 20.58 wib).
- Didin. 2012. *Kajian Pustaka hlm. 19-96*. Diunduh dari <http://dinin.lecture.ub.ac.id/files/2012/10/bab-II.pdf> tanggal 11 September 2013
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu. 2014. *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE-UGM
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Foster, Bill. 2007. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PP
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19 (Edisi kelima)* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2007. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2009, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. Jakarta: PT. Bumi Aksara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi).
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2009. Jakarta: PT. Bumi Aksara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi).
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Johnson, Elaine B. Januari 2007. *Contextual teaching & learning*, Cetakan III. Maret 2007 Diterbitkan oleh Penerbit MLC Jin.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grafindo
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2008. *Human Recource (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Narimawati, Umi. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Medi
- Nimas, Anoraga dan Pandji. 2007. *Dinamika Koperasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Poerwadarminta. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Rimbano, Dheo. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Master Group Cash dan Credit Kota Lubuk Linggau*. STIE MURA : Lubuk Linggau
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Salim, dkk. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi, dan Integritas Terhadap Kualitas Audit*. Riau: Universitas Riau, Diunduh dari <http://repository.unri.ac.id/bitstream/123456789/1728/1/jurnal.pdf> tanggal 11 September 2013.
- Sardiman A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2013. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN



- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sulaeman, ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Skripsi. STIE Miftahul Huda Subang: Subang
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuddin, Suandi Putra. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SUZUKI Diana Motor Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen : Palopo
- Tjutju, Yuniarsih dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju, Yuniarsih. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2012. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Edisi 11*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wijaya, Tony. 2011. *Manajemen Kualitas Jasa*. Cetakan ke-1. Kembangan Jakarta Timur : PT. Indeks
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung