



**PENGARUH SENIORITAS, PRESTASI KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI INDOMARET
SUMEDANG 2 KEPANJEN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperorleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

ALFRIAN NIDAL

NPM. 21701081273



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

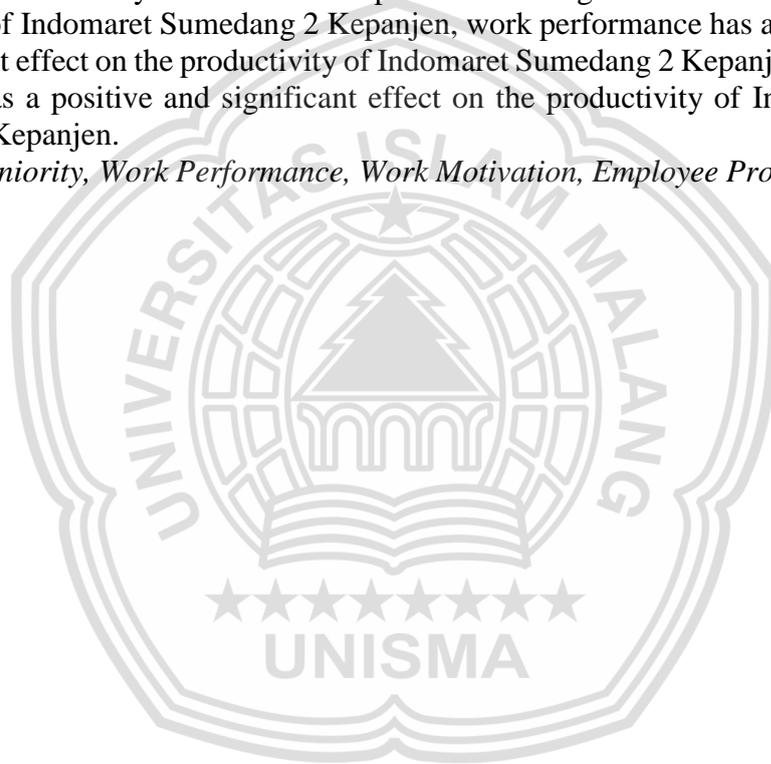
MALANG

2023

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of seniority, work performance, and work motivation on employee productivity at Indomaret Sumedang 2 Kepanjen. The population in this study is all employees at Indomaret Sumedang 2 Kepanjen. The number of samples used is the same as the population or called a census, namely 32 people. The analytical method used is multiple linear regression analysis using the IBM SPSS 25 (Statistical Product and Service Solutions) application tool. Based on testing using the simultaneous F test analysis, the results showed that there was a significant influence between the X variable (Seniority, Work Achievement, and Work Motivation) simultaneously on the Y variable (employee productivity) at Indomaret Sumedang 2 Kepanjen and the partial test analysis (t test) in Research shows that the seniority variable has a positive and significant effect on the productivity of Indomaret Sumedang 2 Kepanjen, work performance has a positive and significant effect on the productivity of Indomaret Sumedang 2 Kepanjen, work motivation has a positive and significant effect on the productivity of Indomaret Sumedang 2 Kepanjen.

Keywords: *Seniority, Work Performance, Work Motivation, Employee Productivity*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Indomaret Sumedang 2 Kapanjen. Populasi dalam penelitian ini yaitu merupakan seluruh pegawai di Indomaret Sumedang 2 Kapanjen. Jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu pada sebanyak 32 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi IBM SPSS 25 (Statistical Product and Service Solutions). Berdasarkan pengujian menggunakan analisis uji simultan F hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Senioritas, Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Produktivitas karyawan) di Indomaret Sumedang 2 Kapanjen dan analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel senioritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Indomaret Sumedang 2 Kapanjen, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Indomaret Sumedang 2 Kapanjen, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Indomaret Sumedang 2 Kapanjen.

Kata Kunci: Senioritas, Prestasi Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian produktivitas kerja merupakan hal penting dalam organisasi. Dukungan dari tiap level manajemen berupa pengarahan, sumber daya, pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian produktivitas kerja yang obyektif. Faktor penilaian yang obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya; kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti; sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Produktivitas karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi atau pun perusahaan. Alasan pentingnya suatu produktivitas perusahaan adalah karena standar hidup sebuah perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk memproduksi barang dan jasa. Semakin besar produktivitas suatu perusahaan (jumlah barang, produk dan jasa yang dihasilkan dari setiap jam waktu pekerja), semakin besar keuntungan dan standar hidupnya.

Wibowo (2017:95) mendeskripsikan bahwa produktivitas merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi. Sedangkan menurut (Butar 2017:20) produktivitas merupakan hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan, produktivitas dapat di kuantifikasi dengan memperbaiki rasio produktivitas, dapat menghasilkan lebih banyak keluaran atau output produk

yang lebih baik dengan tingkat masukkan sumber daya manusia tertentu. Produktivitas merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Hal ini menunjukkan untuk mencapai tujuan perusahaan, Indomaret berusaha memupuk kerjasama yang baik di setiap unsur dalam perusahaan. Tentunya kerjasama yang terjalin tidak terlepas dari proses komunikasi yang telah dilakukan. Pentingnya suatu proses komunikasi dalam organisasi justru timbul dari adanya kebutuhan anggota organisasi untuk saling mempengaruhi di dalam kehidupan bermasyarakat guna mencapai hasil tertentu. Komunikasi efektif penting pada setiap tingkatan di dalam setiap organisasi untuk memastikan bahwa organisasi itu berfungsi dan mencapai sasaran. Fenomena kinerja karyawan yang terjadi saat ini terlihat pada kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan pada konsumen yang di berikan dan fenomena kuantitas yang terjadi pada kinerja karyawan ditandai dengan kurangnya memenuhi target yang di tentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat di ketahui dengan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan.

Didalam melakukan penilaian produktivitas karyawan, perusahaan memiliki standar penilaian kinerja sendiri, sehingga penilaian karyawan di perusahaan dapat dilakukan se-objektif mungkin. Adapun data yang diperoleh dari Indomaret Sumedang mengenai penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Indomaret Sumedang Kapanjen

No.	Kategori	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	86% - 100%
2.	Baik	71% - 85%
3.	Sedang	57% - 70%
4.	Buruk	51% - 56%
5.	Sangat buruk	≤ 27%

Sumber : Data Indomaret, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1, menurut data di Indomaret Sumedang Kapanjen menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan dilihat berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 86% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85% dan kategori sedang mendapatkan persentase 57% - 70%. Serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase 31% - 56% dan dibawah 27%. Dari standar penilaian kinerja karyawan Indomaret Sumedang tersebut, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2019 hingga 2022 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Indomaret Sumedang Kapanjen Periode Tahun 2019 - 2022

No.	Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
1.	2019	73%	Baik
2.	2020	65%	Sedang
3.	2022	52%	Buruk

Sumber : Data Indomaret, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2019 sampai dengan tahun 2022. Bahwa kinerja karyawan Indomaret Sumedang Kapanjen mengalami penurunan dari tahun 2019 sebesar 72,34% kemudian di tahun 2020

terjadi penurunan sebesar 64% dan pada tahun 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali sebesar 53,33%. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja Karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang optimalnya produktivitas karyawan di organisasi tersebut. Faktor-faktor tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai yang secara langsung juga akan berdampak terhadap produktivitas karyawan. Faktor tersebut diantaranya adalah faktor karyawan lama (senior) dan karyawan baru, hal ini bisa dilihat dari kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, pengelolaan data dan laporan yang kurang efisien di Indomaret Sumedang Kapanjen. Karyawan lama cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih dibanding karyawan baru, karyawan baru cenderung terdapat pada tahap orientasi yang belum memiliki pengalaman kerja. Dengan begitu, karyawan akan dinilai produktivitas kerja mereka berdasarkan prestasi yang mereka berikan.

Pengalaman kerja (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya bekerja seorang karyawan (Hasibuan, 2018:109). Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi karyawan yang telah melalui proses penjenjangan secara sistematis dalam bekerja maka akan menambah pengalaman kerja, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja.

Kemampuan seseorang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang di milikinya.

Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil keputusan (Herlambang, 2018:133). Motivasi selalu menjadi perhatian utama bagi para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang maupun organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Karyawan akan terdorong dengan adanya motivasi untuk menyelesaikan tugas bahkan melampaui targetnya. Motivasi perlu dikombinasikan dengan teknik dan penghargaan yang tepat untuk mempertahankan kepuasan dan prestasi kerja karyawan dalam berorganisasi.

Prestasi dalam bekerja sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Untuk dapat menentukan hasil kerja seorang karyawan, manajer perlu suatu pertimbangan salah satunya dengan pengalaman dan kecakapan dalam bekerja. Karyawan yang sudah mempunyai pengalaman lebih akan membentuk keahlian dihidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Seorang karyawan dapat membuktikan prestasi kerja mereka dengan cara menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai atau melibihi target yang telah ditentukan organisasi.

Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi organisasi untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan.

Tingkat pengalaman kerja (*senioritas*), motivasi, dan prestasi kerja

merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat pengalaman kerja (*senioritas*), motivasi kerja, dan prestasi kerja mempunyai peranan yang penting bagi organisasi karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan organisasi. Masyarakat yang puas menjadi alasan peneliti dalam Indomaret Sumedang dalam salah satu penelitian. Kepuasan merupakan salah satu faktor organisasi untuk mencapai tujuan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas lembaga guna mencapai tujuan, maka dalam penelitian ini penulis memberi judul **“Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Indomaret Sumedang 2 Kepanjen”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari senioritas, prestasi kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh senioritas terhadap produktivitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan?
5. Bagaimana pengaruh simultan senioritas, prestasi kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan dapat diperoleh tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari senioritas, prestasi kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh senioritas terhadap produktivitas karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh simultan senioritas, prestasi kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi/Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan saran, masukan dan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan sumber informasi berkaitan dengan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembaca dalam rangka pemenuhan informasi dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya tentang faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, Prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Kesimpulan Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Indomaret Sumedang 2 Kepanjen mempersepsikan cenderung setuju pada semua variabel penelitian yaitu senioritas, prestasi kerja, motivasi dan produktivitas. Senioritas dengan indikator pengalaman direfleksikan oleh karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak. Prestasi kerja dengan indikator kesungguhan direfleksikan oleh karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi kerja dengan indikator kreativitas direfleksikan oleh karyawan melakukan kreativitas agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah. Produktivitas kerja dengan indikator meningkatkan hasil yang dicapai direfleksikan oleh karyawan berusaha meningkatkan hasil yang saya capai.

b. Senioritas, prestasi kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Sumedang 2 Kepanjen

c. Senioritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di

Indomaret Sumedang 2 Kapanjen.

- d. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Sumedang 2 Kapanjen.
- e. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Indomaret Sumedang 2 Kapanjen

5.2 Keterbatasan Penelitian

- a. Variabel yang mempengaruhi Produktifitas karyawan dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yakni variabel Senioritas, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan masih banyak variabel yang dapat memengaruhi Produktifitas Karyawan
- b. Penelitian ini di lakukan terhadap karyawan Indomaret Sumedang 2 kapanjen. sehingga Hasil penelitian ini hanya dapat digunakan oleh Indomaret Sumedang 2 Kapanjen.

5.3 Saran

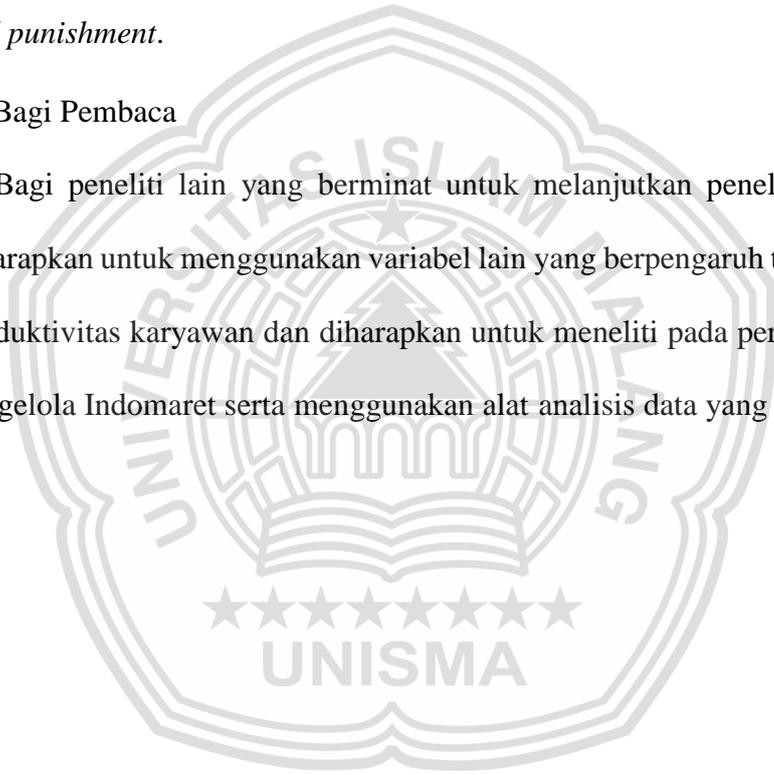
- a. Bagi Instansi

Pada variabel senioritas indikator masa kerja memiliki skor terendah. Sebaiknya Indomaret Sumedang 2 Kapanjen menambah kegiatan atau seseorang yang sudah senior agar dapat dijadikan patokan serta dapat memberikan pula pelatihan ataupun transfer ilmu kepada pegawai yang rata-rata masih junior. Pada variabel prestasi kerja indikator kecakapan memiliki nilai skor terendah sehingga kurang mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja. Sebaiknya Indomaret Sumedang 2 Kapanjen melakukan kegiatan secara bersama agar para pegawai mampu

menyesuaikan diri dengan situasi kerja hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan kegiatan program mentoring, program pelatihan ataupun *outbound*. Pada variabel motivasi indikator dorongan mencapai tujuan memiliki nilai terendah. Sebaiknya Indomaret Sumedang 2 Kapanjen memberikan dukungan kepada pegawai untuk berusaha lebih dalam mengerjakan tugas, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan *reward and punishment*.

b. Bagi Pembaca

Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan diharapkan untuk meneliti pada perusahaan pengelola Indomaret serta menggunakan alat analisis data yang berbeda



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Suroyo. 2009. *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anyim dan Chidi. 2012. “*Motivation and Employees Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*”, *International Journal of Business Administration*, Volume 3 No. 1 Januari 2012. Nigeria : University of Lagos.
- Assagaf, Shannon CY dan Dotulong, Lucky OH. 2015. “The Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity at Local Revenue Offices of City Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 2, 639-649
- Azwar, S. 2002. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Budiyono, Amirullah Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Djauzak, Ahmad. 2007. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014 *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Laksana. Jogjakarta. Hal. 182
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Ishaya, S alis R. 2017. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan”. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 6, No. 2, 94-107.
- KBBI. 2019. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Tersedia di: <http://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 23 November 2019],

- Kuncoro, Mudraj at. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori, dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP S TIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manullang. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson .2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434-453.
- Nainggolan. 2004. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Jemmart Depdikbud
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyono, Achmad Agus. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: BPFE Universitas Islam Malang.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Salju dan Lukman M. 2018. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo". *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 1, 1-7.
- S ani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press
- Sari, Dewi C. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan". *Jurnal ilmiah Research Sains*. Vol. 1, No. 3.
- Sekar an, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Bagian Penerbitan S TIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soekarno, Hadi. 2007. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Suliyanto. 2011. “*Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*”. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Utami, Rumini T. 2019. Pengaruh Insentif Motivasi, dan Prestasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Laznas Yatim Mandiri [skripsi]. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliannisa, Septeria N., Basrindu, Gerilyansyah., dan Yani, Anhar. 2017. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin”. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Vol. 2, No. 1, 93-106