

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. DINDA TRANSINDO UTAMA

ABSTRAK

Dita Ramadani¹, Husnurrofiq², Muhammad Hadini³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0425

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 068804032

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 060407232

Email : ditaramadani077@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dinda Transindo Utama, (2) Pengalaman Kerja Berpengaruh Produktivitas Karyawan CV. Dinda Transindo Utama (DTU), Motivasi dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja CV. Dinda Transindo Utama (DTU).

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif, berupa kumpulan berwujud kata-kata seperti observasi dan wawancara, melalui pencatatan, dan pengetikan. Tenaga kerja CV. Dinda Transindo Utama (DTU) dan untuk mengetahui manakah pengaruh yang lebih dominan antara tenaga kerja CV. Dinda Transindo Utama (DTU). Motivasi kerja pada penelitian ini terdiri dari kebutuhan fisik. Pengalaman kerja pada penelitian ini terdiri dari penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Produktivitas tenaga kerja pada penelitian ini terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Produktivitas Tenaga Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine (1) the effect of motivation on employee performance CV. Dinda Transindo Utama, (2) Work Experience Affects Employee Productivity CV. Dinda Transindo Utama (DTU), Motivation and Work Experience Influence on Work Productivity CV. Dinda Transindo Utama (DTU).

The design of this research is qualitative research, in the form of a collection of tangible words such as observations and interviews, through recording, and typing. CV. Dinda Transindo Utama (DTU) and to find out which influence is more dominant between CV. Dinda Transindo Utama (DTU). Work motivation in this study consisted of physical needs. Work experience in this study consisted of mastery of work and equipment. Labor productivity in this study consisted of work quality, work quantity and timeliness.

Keywords: Work Motivation, Work Experience And Labor Productivity.

PENDAHULUAN

Pengelolaan suatu perusahaan. Suatu perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan agar dapat melangsungkan hidupnya dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus melakukan berbagai upaya agar dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi laba yang dicapai oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan pada suatu

perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan target perusahaan seperti yang dikatakan Suwanto (2008: 156), produktivitas kerja karyawan merupakan hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Sependapat dengan pandangan di atas menurut Ambar Teguh Sulistiani (2003: 126), mengemukakan bahwa produktivitas adalah “menyangkut hasil akhir, seberapa besar hasil akhir yang mampu diperoleh dalam suatu proses dalam hal ini adalah efisien dan efektivitas.” Melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan” (Wibowo, 2014).

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan output yang optimal pada suatu perusahaan harus adanya pengalaman kerja karyawan, karena pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan seperti yang dikatakan Handoko, (2009:27) “Semakin banyak pengalaman kerja seseorang semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Menurut Rivai (2009), “pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja dalam hal ini yang adalah lamanya seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Sarwoto, (2002: 141) “Bahwa kompensasi merupakan sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai perangsang atau dorongan yang diberikan secara sengaja kepada karyawan agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.” Sedangkan menurut Sutrisno (2009: 189), “memberikan kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi tetapi juga dapat menentramkan batin para karyawan untuk bekerja lebih tekun dan inisiatif.” Sehingga dapat disimpulkan kompensasi

merupakan segala sesuatu yang dapat memberi motivasi dan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Secara keseluruhan teori menunjukkan bahwa “pengalaman kerja yang tinggi dan kompensasi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.” Hamzah (2004).

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.

Produktivitas mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke 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. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan, peningkatan produktivitas hanya kemungkinan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) serta sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Produktivitas juga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran.

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, tempat ibadah, tunjangan hari raya, gaji, 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.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Dinda Transindo Utama”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif menekankan pada proses observasi atau pengamatan objek secara mendalam. Metode ini juga menggunakan pengalaman sebagai dasar analisisnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan (Menurut tanggapan Karyawan) CV. Dinda Transindo Utama (DTU).

Pengaruh diperusahaan mengenai pendapatan, Dari sisi petinggi perusahaan, mereka menganggap para pegawai tersebut sebagai kutu loncat yang berloyalitas rendah. tetapi, bagi pegawai, perusahaan mempunyai faktor-faktor yang tidak mendukung dirinya bertahan dan kebanyakan bagi pegawai, faktor utamanya adalah gaji yang tidak cukup. Semangat kerja berbanding positif dengan gaji yang diberikan semakin tinggi gaji, semakin giat pula seorang pegawai. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang telah menyadari hal ini dan telah menjanjikan gaji yang sesuai untuk karyawannya tetapi, gaji yang tinggi tetap dapat membuat seseorang berhenti atau berpindah tempat kerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas (Menurut tanggapan Manajer) CV. Dinda Transindo Utama (DTU).

Pengalaman kerja bisa menunjang karir karyawan tersebut. Di CV. Dinda Transindo Utama (DTU) manajer tiap unit kerja di dalam sebuah perusahaan harus betul-betul memperhatikan produktivitas kerja karyawan dimana karyawan menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Salah satu tugas manager adalah bagaimana memotivasi orang-orang atau anggota organisasi. Apabila manager mampu memahami motivasi, maka secara khusus ini merupakan alat yang berharga untuk memahami (understanding) perilaku dalam organisasi, meramalkan (predicting), dan mengarahkan perilaku individu agar sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai. Selama ini sebagian besar manager menggunakan pendekatan yang kurang tepat dalam memahami motivasi. Pendekatan mereka menggunakan asumsi-asumsi yang keliru :

1. Menganggap semua pekerja adalah sama/all employees are alike.
2. Semua situasi adalah sama/all situations are alike;

3. Hanya ada satu cara terbaik/one best way (Nadler dan Lawler, 1977).

Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan dapat mendorong terjadinya hal berikut :

1. Motivasi itu bisa menular
Melihat rekan kerja termotivasi dan bersemangat mengerjakan sesuatu akan menggugah Anda melakukan hal serupa. Apalagi, jika usaha dan kerja keras mereka juga dihargai oleh perusahaan. Sebaliknya, ketika pihak manajemen menutup mata pada kinerja buruk karyawan, ini bisa menurunkan motivasi karyawan lain.

2. Meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan

Dengan adanya motivasi maka akan terjadi kemauan untuk bekerja dan dengan adanya kemauan kerja akan meningkatkan produktivitas (Gitosudarmo, 1990: 58). Produktivitas secara umum adalah perbandingan antara output dengan input. Input antara lain biaya produksi dan peralatan, sedangkan output antara lain penjualan dan pendapatan (Gomes, 1995: 159).

2. Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas

Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan meperkuat 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. Menurut (Handoko, 2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup, pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan kapasitas dan kemampuan menjawab seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerja.

Pengalaman kerja seseorang akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Makin lama tenaga kerja tersebut bekerja, makin banyak pengalaman yang dimilikinya, sebaliknya makin singkat masa kerja seseorang, makin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh.

Menurut (Muchdarsyah, 2001:23) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan.

Manusia yang memiliki pendidikan lebih tinggi pada umumnya mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.

2. Disiplin.

Disiplin kerja yaitu, sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan cepat terselesaikan.

3. Motivasi.

Motivasi Yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan meningkatkan

produktivitas kerjanya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

4. Keterampilan dan pengalaman.
Apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu tujuan perusahaan dapat di capai.
5. Seni serta ilmu manajemen.
Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemamfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
6. Modal.
Modal merupakan landasan gerak suatu perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas dapat meningkat.

Produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

3. Motivasi dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsih dan Suwanto, 2016:156). Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator diantaranya kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri dan kebutuhan sosial (Hasibuan, 2016:92). Motivasi kerja diperlukan agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016:92) yang mengatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sunyoto (2013 : 230) dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal) lingkungan. Motivasi ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga apabila motivasi tinggi maka produktivitas kerja juga tinggi.

Faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang produktivitas tenaga kerja. Menurut Foster (2001 : 40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam

memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Handoko (2009: 27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis – jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adanya motivasi kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para tenaga kerja akan merasa senang melakukan kegiatan karena motivasi kerja yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Pengalaman kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, begitupun sebaliknya apabila pengalaman kerjanya rendah tentunya produktivitas tenaga kerja akan kecil hal itu dapat memperlambat suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Oleh karena itu motivasi kerja dan pengalaman kerja sangatlah diperlukan untuk mendukung tingkat produktivitas seseorang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian.

1. Perusahaan harus memperhatikan pengaruh motivasi dan pengalaman kerja, 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 karyawan.

2. Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi karyawan. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional perusahaan, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan.
3. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis maupun bagi Tanteka *Screen Printing* Ponorogo dan menambah wawasan bagipembaca. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pemimpin sebaiknya lebih tegas lagi dalam menetapkan peraturan, agar para karyawan dapat membiasakan diri untuk disiplin dalam bekerja. Karena kebiasaan disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
2. Para karyawan sebaiknya lebih menghargai waktu agar keterlambatan dalam bekerja tidak terulang lagi. Karena jika mereka kurang disiplin dalam menghargai waktu, *deadline* yang ditentukan juga akan mengalami keterlambatan.
3. Faktor di perusahaan umumnya bisa menghambat karir dan pekerjaan yang karyawan lakukan, maka perlu dibenahi dan ditingkatkan. Pengalaman kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengamanan, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, dari kondisi hubungan karyawan serta tersedianya fasilitas pendukung lain. dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.
4. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa pengaruh motivasi dan pengalaman kerja tersebut baik dan mendukung semangat di tempat kerja. untuk mengukur produktivitas kerja adalah kemampuan, semangat kerja, mutu, pengembangan diri, efisiensi, dan meningkatkan hasil yang dicapai.
5. Akhirnya penulis mengharapkan agar apa yang dapat disarankan oleh penulis mendapat perhatian dari perusahaan sebagaimana mestinya demi terwujudnya peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan ini dapat bertahan dan mampu untuk berkembang dan apa bila terjadi kekeliruan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon kritik dan sarannya.

Daftar Pustaka

Sinaga, Sarman. "PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN

KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN." *Jurnal Ilmiah METADATA 2.2* (2020): 159-169.

Theodora, Olivia. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang." *Agora 3.2* (2015): 187-195.

Itafia, Yanti, Wayan Cipta, and Fridayana Yudiaatmaja. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun." *Jurnal Manajemen Indonesia 2.1* (2014).

Latief, Baharuddin. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi 1.2* (2012): 111182.

Nuruzzaman, M., and Moermahadi Soerja Djanegara. "Produktivitas kerja karyawan dan implementasi K3." *Jurnal Ilmiah Ranggagading 8.2* (2008): 78-85.

Habibi, Beni. *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ASKES REGIONAL VI JAWA TENGAH DAN DIY BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA & UMUM SEMARANG*. Diss. Universitas Negeri Semarang, 2005.

Damayanti, Retno. "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja 1 Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang". Diss. Universitas Negeri Semarang, 2005.

Sofyan, Diana Khairani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA." *Industrial Engineering Journal 2.1* (2013).