

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng**

Irwan R. Osman<sup>1</sup>, Riska Milenia<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAI

Email : [irwanramliosman@gmail.com](mailto:irwanramliosman@gmail.com)<sup>1</sup> , [riskamilenia78@gmail.com](mailto:riskamilenia78@gmail.com)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Royal Palm Cengkareng. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Populasi pada penelitian ini dengan teknik simple random sampling adalah seluruh karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng yang terdiri dari 80 orang dengan sampel sebanyak 67 orang. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian metode *structural equation modeling (SEM)* untuk mengetahui hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan *software SmartPLS 3*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai *p-value*  $0.011 < 0.05$  dan nilai *t-statistik*  $2.540 > 1.96$ , maka disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja . Variabel pengalaman kerja mempunyai *nilai p-value*  $0.000 < 0.05$  dan nilai *t-statistik*  $7.621 > 1.96$ , maka disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y)*

### **ABSTRACT**

This study aims to examine whether there is an effect of work motivation and work experience on Employee work productivity at Hotel Royal Palm Cengkareng. This Research is based on several theories that support the research relates to work motivation, work experience, and employee work productivity. This study uses quantitative methods with primary data. The population in this study were 80 employees of Hotel Royal Palm Cengkareng with a sample of 67 employees using simple random sampling technique. The research data obtain from the result of distributing questionnaires. After data collection is complete, research data processing is carried out by testing the structural equation modeling (SEM) methods to determine the relationship between the variables studied using SmartPLS 3 Software. The results of this study indicate that the work motivation has a *p-value*  $0.011 < 0.05$  and *t-statistic*  $2.540 > 1.96$ , it is concluded that partially work motivation has a positive and significant effect on work productivity. The work experience has a *p-value*  $0.000 < 0.05$  and *t-statistic*  $7.621 > 1.96$ , it is concluded that partially work experience has a positive and significant effect on work productivity.

**Keywords:** *Work Motivation (X1), Work Experience (X2), and Work productivity (Y)*

## 1. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam sistem operasional suatu perusahaan, sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu fondasi serta pemegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena itu perusahaan harus pandai mengelola sumber daya manusia agar optimal. Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari peningkatan pada produktivitas, Produktivitas kerja yang tinggi dapat menjadi keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan (Hamalia,2018).

Salah satu unsur yang berkaitan terhadap produktivitas kerja adalah motivasi, karena di dalam motivasi terdapat sebuah motif yang dapat mempengaruhi perilaku dari seseorang. Motivasi yang muncul di dalam diri seseorang karena adanya dorongan kebutuhan, pencapaian, dan tujuan, dorongan untuk bekerja dengan giat akan timbul pada diri seseorang karena adanya kebutuhan hidup yang harus terpenuhi setiap orang memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda – beda sehingga setiap karyawan memiliki perbedaan tingkat motivasi dalam berprestasi (Cindyana & Suana,2018)

Selain membutuhkan motivasi dari dalam diri seseorang karyawan juga membutuhkan pengalaman kerja yang mumpuni untuk bekerja lebih produktif. Perusahaan pada saat proses penerimaan karyawan lebih mengharapkan seseorang yang sudah berpengalaman karena pengalaman kerja dapat menjadi modal seseorang untuk lebih paham atas pekerjaan dalam bidangnya (Ema, Amirul, & M.Badar,2021).

Melalui pengamatan yang penulis lakukan pada Hotel Royal Palm Cengkareng dibutuhkan motivasi yang positif terutama pada masa pandemic covid-19 serta pengalaman kerja yang harus ditingkatkan dengan pelatihan. Jika kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan serta pengalaman yang kurang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

### B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran yang rendah dalam periode yang cukup lama pada masa pandemic Covid -19
2. Tidak terpenuhinya target penjualan kamar dalam waktu 4 bulan pada masa pandemic Covid-19 yang dapat merugikan perusahaan.
3. Terdapat penurunan motivasi kerja karena kurangnya dorongan dari atasan, lingkungan kerja, dan kompensasi selama 2 tahun terakhir karena pandemic Covid-19.
4. Masih terdapat banyak komplain dan ulasan negatif dari tamu karena kebersihan kamar, kualitas kamar, dan pelayanan yang diberikan.
5. Terdapat banyak karyawan yang pengalaman kerjanya kurang dalam bidang perhotelan.
6. Kurangnya pengalaman dalam bagian housekeeping dan front office menyebabkan kesulitan dalam menangani permasalahan yang terjadi pada saat bekerja.
7. Kurang maksimal dalam pemberian pelatihan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan terutama pada bagian operasional perhotelan.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu

1. Adakah pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng?
2. Adakah pengaruh antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng?

## 2. LANDASAN TEORI

### Produktivitas Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018:58) Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dimensi dan Indikator Produktivitas kerja. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan.

Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja. Menurut Sutrisno (2017:104) dimensi dan indikator dari produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil kerja.
3. Semangat kerja.
4. Pengembangan diri.
5. Mutu Kerja.
6. Efisiensi

### Motivasi Kerja.

Menurut Fillmore H Stanford dalam Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Dimensi dan indikator Motivasi Kerja. Teori – teori dalam motivasi, penelitian yang dilakukan oleh

Abraham Maslow, dijelaskan tentang dimensi dan indikator motivasi kerja dalam Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:95) terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri

### Pengalaman Kerja.

Menurut Manullang dalam Erwin dan Rosnaida (2020) Pengalaman kerja merupakan kondisi yang memberikan petunjuk bahwa seseorang memiliki kompetensi dan pengetahuan dalam bidang tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah pernah dilalui oleh karyawan tersebut.

Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja Menurut Harras, Sugiarti, dan Wahyudi (2020:249) dalam Buku Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, Dimensi dan indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Pengetahuan.
2. Tingkat Keahlian.
3. Tingkat Karakteristik.

## 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2021,69) Penelitian asosiatif adalah memiliki suatu sifat sebab akibat dengan tujuan agar dapat diketahui pengaruh dari dua variable yakni variable independent (yang mempengaruhi) dan variable dependen (yang dipengaruhi).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan Hotel Royal Palm. Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *Probability*

sampling dengan metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode *simple random sampling* adalah suatu metode pengambilan anggota sampel dari populasi secara sederhana tanpa memperhatikan kriteria tertentu (Sugiyono,2021:129).

Dengan menghitung sampel menurut rumus slovin, dalam penelitian ini toleransi dinyatakan dalam presentase sebesar 5% dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang (setelah dibulatkan)

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari narasumber dengan cara menyebarkan kuesioner. Untuk melakukan analisis data maka data diolah dengan menggunakan software SmartPLS 3.

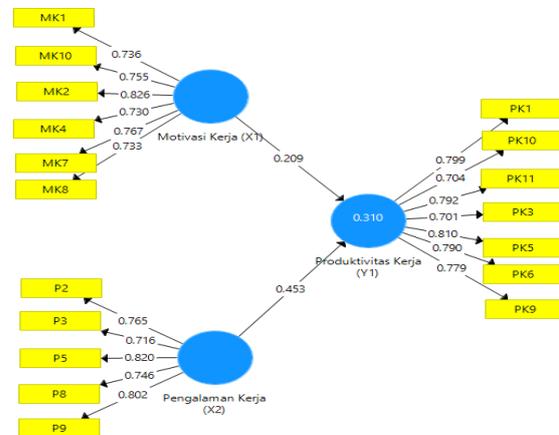
Hipotesis Penelitian Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Royal Palm.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Royal Palm.

#### 4. HASIL PENELITIAN

##### A. Evaluasi Outer Model



Gambar 1 Hasil Loading factor

##### 1. Uji Validitas Convergent

Tabel 4.1 Hasil Loading Factor

Item	Motivasi Kerja (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y1)
MK1	0.736		
MK10	0.755		
MK2	0.826		
MK4	0.730		
MK7	0.767		
MK8	0.733		
P2		0.765	
P3		0.716	
P5		0.820	
P8		0.746	
P9		0.802	
PK1			0.799
PK10			0.704
PK11			0.792
PK3			0.701
PK5			0.810
PK6			0.790
PK9			0.779

Sumber : Olah Data SmartPLS 3

Berdasarkan hasil kalkulasi *loading factor* pada tabel 4.1 nilai item yang dihasilkan oleh konstruk motivasi kerja sudah > 0.70 yaitu MK1=0.736, MK2=0.826, MK4=0.730, MK7=0.767, MK8=0.733, dan MK10=0.755, selanjutnya dari konstruk pengalaman kerja sudah > 0.70 yaitu P2=0.765, P3=0.716, P5=0.820, P8=0.746, dan P9=0.802, selanjutnya konstruk produktivitas kerja sudah sebesar > 0.70 yaitu PK1=0.799, PK3=0.701, PK5=0.810, PK6=0.790, PK9=0.779, PK10=0.704, dan PK11=0.792. Seluruh indikator yang telah memenuhi nilai standar *validitas convergent* karena semua faktor bernilai > 0.70 dengan begitu dapat diartikan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

Tabel 4.2 Hasil Analisis *Average Variance Extracred (AVE)*

variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X1)	<b>0.575</b>
Pengalaman Kerja (X2)	<b>0.594</b>
Produktivitas Kerja (Y1)	<b>0.591</b>

Sumber : Olah Data SmartPLS 3

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracred (AVE)* dari masing – masing variabel. Variabel dikatakan reliabilitas yang tinggi jika nilai AVE berada di > 0.50, berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh variabel sudah memenuhi kriteria valid dengan nilai *Average Variance Extracred (AVE)* untuk variabel produktivitas kerja > 0.50 atau sebesar 0.591, untuk variabel motivasi kerja > 0.50 atau sebesar 0.575, dan untuk variabel pengalaman kerja > 0.50 atau sebesar 0.594.

## 2. Uji Validitas Discriminant

Pengukuran *validitas discriminant* dengan menggunakan nilai *cross loading*, berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memenuhi. Ditemukan pada pengujian ini dengan nilai Cross Loading menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan > 0.70 hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 4.3 Hasil Nilai *Cross Loading*

Item	Motivasi Kerja (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y1)
<b>MK1</b>	<b>0.736</b>	0.100	0.145
<b>MK10</b>	<b>0.755</b>	0.195	0.130
<b>MK2</b>	<b>0.826</b>	0.297	0.411
<b>MK4</b>	<b>0.730</b>	0.211	0.187
<b>MK7</b>	<b>0.767</b>	0.332	0.303
<b>MK8</b>	<b>0.733</b>	0.217	0.222
<b>P2</b>	0.257	<b>0.765</b>	0.403
<b>P3</b>	0.152	<b>0.716</b>	0.249
<b>P5</b>	0.239	<b>0.820</b>	0.477
<b>P8</b>	0.352	<b>0.746</b>	0.439
<b>P9</b>	0.212	<b>0.802</b>	0.370
<b>PK1</b>	0.193	0.358	<b>0.799</b>
<b>PK10</b>	0.261	0.311	<b>0.704</b>
<b>PK11</b>	0.151	0.269	<b>0.792</b>
<b>PK3</b>	0.216	0.245	<b>0.701</b>
<b>PK5</b>	0.263	0.556	<b>0.810</b>
<b>PK6</b>	0.345	0.462	<b>0.790</b>
<b>PK9</b>	0.392	0.434	<b>0.779</b>

Sumber : Olah Data SmartPLS 3

## 3. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	<b>0.862</b>	<b>0.890</b>
Pengalaman Kerja (X2)	<b>0.831</b>	<b>0.879</b>
Produktivitas Kerja (Y1)	<b>0.886</b>	<b>0.910</b>

Sumber : Olah Data SmartPLS 3

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai variabel di dalam pengujian reliabilitas dari *Cronbach's Alpha* > 0.70 yaitu produktivitas kerja sebesar 0.886, motivasi kerja sebesar 0.862, dan pengalaman kerja sebesar 0.831, dan *Composite Reliability* memiliki nilai > 0.70 yaitu produktivitas kerja sebesar 0.910, motivasi kerja sebesar 0.890, dan pengalaman kerja sebesar 0.879 demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian inner model atau model struktural.

**B. Evaluasi Inner Model**

1. *R-Square*

Tabel 4.5 Hasil *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja (Y1)	0.310	0.288

Sumber : Olah Data SmartPLS 3

Nilai *R-square* dari 0.67, 0.33, dan 0.19 secara berurutan dapat menjadi kesimpulan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil dari *PLS R-Square* menggambarkan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Chin et al 1998 dalam Ghazali dan Latan,2020:75). Dapat dilihat pada tabel 4.5 diatas. menunjukkan bahwa nilai *R-Square* yaitu 0.310, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 31% berpengaruh dengan model kecil dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

2. *Effect Size F2*

Tabel 4.6 Hasil *F-Square*

Variabel	Produktivitas Kerja (Y1)
Motivasi Kerja (X1)	0.056
Pengalaman Kerja (X2)	0.265
Produktivitas Kerja (Y1)	

Sumber : Olah Data SmartPLS 3

Nilai *Effect Size F2* dapat di interpretasi bahwa predictor variable laten memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar pada level struktural dengan nilai *F2* sebesar 0.02, 0.15, dan 0.35 (Chin 1998 dalam Ghazali & Latan,2020:74). Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan nilai *F-Square* dari variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang tergolong kecil (Small Effect) dengan nilai sebesar 0.056. Untuk variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang tergolong sedang (moderated Effect) dengan nilai sebesar 0.265.

3. *Q<sup>2</sup> Predictive Relevance*

Tabel 4.7 Hasil *Q-Square*

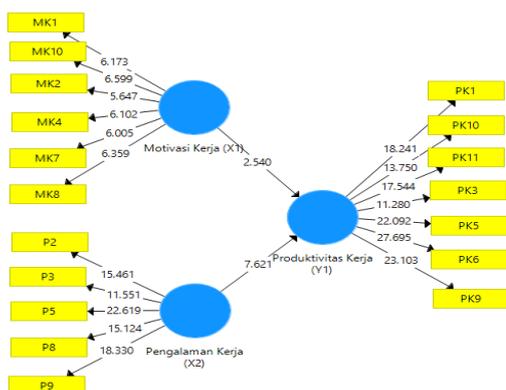
Variabel	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Motivasi Kerja (X1)	804.000	804.000	
Pengalaman Kerja (X2)	670.000	670.000	
Produktivitas Kerja (Y1)	938.000	784.778	0.163

Sumber : Olah Data SmartPLS 3

Nilai *q2 predictive relevance* secara berurutan 0.02, 0.15, dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate, dan kuat (Ghozali dan Latan,2020:75). Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* untuk variabel produktivitas kerja memiliki relevansi prediksi

karena nilai  $Q^2 > 0$ , relevansi prediksi untuk produktivitas kerja tergolong moderate atau sedang karena nilai  $Q^2$  sebesar 0.163.

### C. Uji Hipotesis



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.8 Hasil Path Coefficient

Variabel	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Motivasi Kerja (X1) -> Produktivitas Kerja (Y1)	0.082	2.540	<b>0.011</b>
Pengalaman Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Y1)	0.059	7.621	<b>0.000</b>

Sumber : Olah Data SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 4.8 diatas penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut :

1. Model 1 (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja) Secara parsial nilai yang dihasilkan pada variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai *t-statistik* sebesar 2.540 dan nilai *p-value* sebesar 0.011, dapat dijelaskan nilai *t-statistik*  $2.540 > 1.96$  (signifikasi 5%) dan *p-value*  $0.011 < 0.05$  maka secara statistik Hipotesis diterima artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

2. Model 2 (Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja) Secara parsial nilai yang dihasilkan pada variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai *t-statistik* sebesar 7.621 dan nilai *p-value* sebesar 0.000, dapat dijelaskan nilai *t-statistik*  $7.621 > 1.96$  (signifikasi 5%) dan *p-value*  $0.000 < 0.05$  maka secara statistik Hipotesis diterima artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji terdapatnya pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap pengalaman kerja karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng salam masa pandemic covid-19. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan hasil penelitian uji hipotesis dengan nilai *t-statistik* sebesar  $2.540 > 1.96$  dan nilai *p-value* sebesar  $0.011 < 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng, Maka Hipotesis diterima.

2. Variabel Pengalaman kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja. Dengan hasil penelitian Pada uji hipotesis dengan nilai *t-statistik* sebesar 7.621 > 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.000 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng Maka, Hipotesis diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Caludia Santoni, N. C., & Suana, I. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol.7 No.10*, 5379-5406. doi:[https://doi.org/10.24843/EJMU\\_NUD.2018v7.i10.p7](https://doi.org/10.24843/EJMU_NUD.2018v7.i10.p7)
- Erwin, & Rosnaida. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM TirtaKualo Kota Tanjungbalai. *Jurnal manajemen Ekonomi Sains*, Vol 2 No.2. doi:<https://doi.org/10.36294/mes.v2i2.1891>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *PARTIAL LEAST SQUARE Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamalia, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus pada PT X Bandung. *Journal The Winners*, 77-86.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan kain Tenun Nurmantik Kota Bima). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi Vol.4 No.1*, 10-26. doi:<https://doi.org/10.33627/es.v4i1.489>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.