




### PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PANIN BANK TBK DI JAKARTA PUSAT

Acum Wijaya<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Indonesia Mandiri, Jl. Teratai Putih, Mustika Jaya (Kota Bekasi dan 17310)  
acumwij4ya@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 19/06/2023 Diperbaiki tgl. 19/06/2023 Disetujui tgl. 20/06/2023 Tersedia daring tgl. 20/06/2023</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt Panin Bank Tbk baik secara parsial maupun secara simultan, Metode yang digunakan adalah metode asosiatif, Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling menggunakan dengan sampel sebanyak 52 responden, Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 16.702 + 0,575X_1</math>, nilai korelasi sebesar 0,715 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 51,1% Uji hipotesis diperoleh <math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel}</math> atau <math>(7,233 &gt; 2,009)</math>, Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 12.951 + 0,668X_2</math> nilai korelasi sebesar 0,684 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 46,8%. "Uji hipotesis diperoleh <math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel}</math> atau <math>(6,637 &gt; 2,009)</math>, Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_2</math> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 8,245 + 0,391X_1 + 0,408X_2</math>, Nilai korelasi sebesar 0,796 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi faktor lain". Uji hipotesis diperoleh nilai <math>F \text{ hitung} &gt; F \text{ tabel}</math> atau <math>(42,418 &gt; 2,790)</math>. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_3</math> diterima, Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Panin Bank Tbk</p>
<p>ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312</p>	

<b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1">https://doi.org/10.58290/jmbo.v2i1</a>	<b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai
	©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )

## PENDAHULUAN

Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi factor manusia merupakan factor yang terpenting pula, maka dalam suatu system operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin".

"PT, Panin Bank Tbk dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, telah menetapkan berapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerjakerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya, Dari pra survey yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan Pt, Panin Bank Tbk masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan

sebagainya. Dilihat dari ketercapaian target produktivitasnya menunjukkan adanya penurunan, tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai peran utama, hal tersebut mustahil dapat tercapai, Dari kondisi tersebut perlu dikaji secara empiris apakah motivasi dan pengalaman kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penurunan produktivitas tersebut".

"Berdasarkan pada uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panin Bank Tbk".

## LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen

"Kata manajemen bersumber dari bahasa inggris yaitumange yang memiliki arti mengelola, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Secara lebih spesifik pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, Arti manajemen

dapat dikatakan sebagai seni, Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama tim, Kemampuan untuk melihat integritas dan totalitas pada bagian yang terpisah pada satu naungan visi merupakan seni dari manajemen, Oleh karena itu pengertian manajemen juga dapat diartikan sebagai seni, Seni manajemen mencakup visi tersebut. Berbagai aspek dalam manajemen seperti perencanaan, kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan berhubungan dengan unsur manusia tentang cara pendekatan manajemen seni, Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang dalam mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan, Menurut Hasibuan (2016:01), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Stoner dan Freeman (dalam Wibowo, 2016:1) menyebutkan bahwa manajemen dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas, Begitu pula yang dikemukakan oleh Richard L, Daft (dalam Wibowo, 2016:2), mendefinisikan manajemen adalah pencapaian tujuan

organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi sumber daya organisasional. Pengertian senada diberikan pula oleh Schemenhorn (dalam Wibowo, 2016:2), yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan tujuan kinerja”.

“ Bersumber pada sebagian penafsiran di atas, hingga bisa disimpulkan kalau manajemen merupakan sesuatu ilmu serta seni yang mengendalikan proses dalam pencapaian tujuan organisasional lewat proses perencanaan, pengorganisasian, mengetuai, serta mengawasi pemakaian sumber energi organisasi yang lain dengan metode yang efisien serta efisien unuk menuntaskan ataupun menggapai tujuan kinerja”.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

“Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses yang terdiri atas fungsi-fungsi MSDM yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi kerja, pengaduan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu cabang ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang keilmuan yang menitik beratkan pada

permasalahan manusia yang mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap instansi atau organisasi. Menurut Handoko (2015:6) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2016:5) manajemen sumber daya manusia dalam pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sedangkan menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6), mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

“Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat simpulkan dalam memahami manajemen sumber daya manusia tersebut, yaitu manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan, pemeliharaan, pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan

adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

### **3. Motivasi**

“Motivasi kerja merupakan pemberian energi gerak yang menghasilkan kegairahan kerja seorang supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja efisien serta terintegrasi dengan seluruh energi upaya buat menggapai kepuasan. motivasi erat hubungannya dengan kebutuhannya akulturasi diri sehingga motivasi yang sangat memberi warna kebutuhan anak didik dalam belajar merupakan buat menggapai prestasi yang besar”.

### **4. Pengalaman Kerja**

“Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2017:86) pengalaman kerja merupakan suatu bagan yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga terganug ada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja, Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang seara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan”.

### **5. Produktivitas Kerja**

“Menurut Sugeng Budiono (2015: 263) produktivitas mempunyai pengertian fisiologi, Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari

ini harus lebih baik dari hari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini, Penegertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, system kerja lingkungan kerja dan lain-lain”.

## METODE PENELITIAN

### Tempat Dan Waktu Penelitian

“Penelitian ini dilaksanakan di PT Panin bank Tbk, Yang berlokasi di Gedung Jl, Pegangsaan Timur No, 15A Cikini Raya Gedung Apartemen Menteng Prada Jakarta Pusat 10320, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan november 2020 sampai dengan february 2021”.

### Populasi dan Sampel

“Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2016:173) menyampaikan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel, Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT, Panin Bank Tbk yang berjumlah 52 karyawan Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut Arikunto (2014:131), sampel

adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Menurut Sugiyono (2017:81) Tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Panin Bank Tbk yang berjumlah 52 karyawan

### Analisis data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Autokorelasi
  - d. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji hipotesis
  - a. Regresi Linear Berganda
  - b. Uji Koefisien Determinasi
  - c. Uji Statistik t (Parsial)
  - d. Uji Statistik f (Simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1-1	0.586	0.273	Valid
X1-2	0.389	0.273	Valid
X1-3	0.428	0.273	Valid
X1-4	0.514	0.273	Valid
X1-5	0.801	0.273	Valid
X1-6	0.526	0.273	Valid
X1-7	0.809	0.273	Valid
X1-8	0.789	0.273	Valid
X1-9	0.714	0.273	Valid
X1-10	0.385	0.273	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X2-1	0.448	0.273	Valid
X2-2	0.600	0.273	Valid
X2-3	0.440	0.273	Valid
X2-4	0.543	0.273	Valid
X2-5	0.475	0.273	Valid
X2-6	0.350	0.273	Valid
X2-7	0.720	0.273	Valid
X2-8	0.413	0.273	Valid
X2-9	0.564	0.273	Valid
X2-10	0.513	0.273	Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Y-1	0.294	0.273	Valid
Y-2	0.551	0.273	Valid
Y-3	0.469	0.273	Valid
Y-4	0.307	0.273	Valid
Y-5	0.676	0.273	Valid
Y-6	0.665	0.273	Valid
Y-7	0.454	0.273	Valid
Y-8	0.613	0.273	Valid
Y-9	0.582	0.273	Valid
Y-10	0.460	0.273	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen.

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
X1	0.793	0.600	Reliabel
X2	0.675	0.600	Reliabel
Y	0.681	0.600	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik  
 hasil uji normalitas dengan

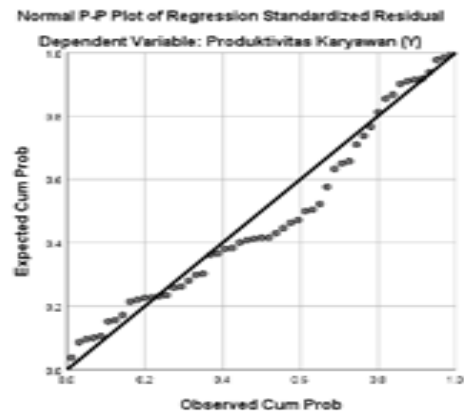
*Kolmogorov-Smirnov Test*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.111	52	.153	.965	52	.126

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary<sup>b</sup>

Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.619	2.209

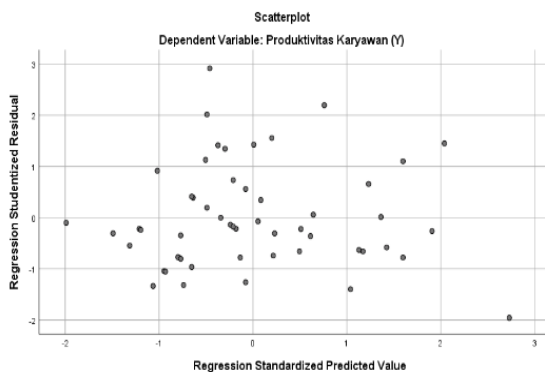
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,163 yang berada diantara interval 1,550 – 2.460

**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	-.137	1.940		-.070	.944
X1	.039	.049	.135	.810	.422
X2	.089	.059	.251	1.502	.139

a. Dependent Variable: RES2

Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas,



**Gambar 4.3**

**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

**4. Uji Hipotesis**

a. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	8.245	3.318		2.485	.016
(X1)	.391	.083	.486	4.707	.000
(X2)	.408	.101	.418	4.050	.000

Hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,245 + 0,391X_1 + 0,408X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,245
- 2) Nilai motivasi 0,391
- 3) Nilai pengalaman kerja 0,408

b. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	16.702	2.949		5.663	.000
(X1)	.575	.079	.715	7.233	.000

Diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,233 > 2,009)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ .

c. Hasil Uji t Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.951	3.774		3.431	.001
(X2)	.668	.1014	.684	6.637	.000

Diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,637 > 2,009$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ).

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	414.119	2	207.059	42.418	.000 <sup>b</sup>
Residual	239.189	49	4.811		
Total	653.308	51			

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $42,418 > 2,790$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ).

### KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16.702 + 0,575X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,715 dengan koefisien determinasi sebesar 51,1%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,233 > 2,009$ ).
2. kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12.951 + 0.668X_2$  nilai korelasi sebesar 0,684 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar

46,8%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,637 > 2,009$ )

3. "Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,245 + 0,391X_1 + 0.408X_2$ , Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $42,418 > 2,790$ ).

### SARAN

1. "Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu Pegawai ingin meraih posisi karir yang lebih baik lagi dan ada kesempatan untuk itu, dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,29, untuk lebih baik lagi perusahaan Dari hasil kuesioner yang mempunyai pernyataan lemah pada variabel (X1), maka jenjang karir seharusnya ada untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja".
2. "Pengalaman kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 Pegawai selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dalam bekerja, dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,33,Maka pegawai yang menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan waktu dan standar perusahaan yang telah di tentukan".
3. "Produktivitas kerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Mau membantu karyawan baru, dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,29 maka pegawai seharusnya saling membahu dan membantu karyawan baru agar meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik" ..

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Algifari. (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Budhi Prabowo, SE, MM P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686 *Jurnal Semarang*, Vol. 2, No.2, Juni 2019, Hal (18- 34)
- Endang Sugiarti ISSN 2621-797X *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.2, September 2018 (169-181)
- Handoko (2016), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta, 2016.
- Hasibuan, M. 2016. *Organisasi dan Motivasi kerja*. catakan kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Itafia, Yanti. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Industri Tenun. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2
- Kharis Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Kumbadewi, dkk. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 4
- Mustaqim, 2016. *Psikologi Pendidikan*, Pustaka Pelajar Offset, Semarang
- Nitisemito, 2015. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Rao Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Reni Hindriari ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654 J. Madani., Vol. 1, No. 1, Maret 2018 (235-352) ©2018 Lembaga Kajian Demokrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)
- Rivai, Veithzal, (2015) "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suwanto, S., Eka, P. D., Juanda, A., Gandung, M., & Kurniawan, P. (2020). Pengelolaan Kewirausahaan di Era 4g untuk Peningkatan Kesejahteraan di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Banten. *DEDIKASI PKM*, 1(3), 103-108.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156-165.

- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Suwanto, S., & Eka, P. D. (2020). Analysis Of Leadership Style Influence, Job Motivation, And Compensation Towards Teacher Satisfaction On The Foundation Of Al-Hasra Bojongsary Depok City. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali Potensi, Memotivasi Dan Mengarahkan Generasi Muda Menyongsong Dunia Kerja Pada Pkbm Cipta Tunas Karya Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(2), 132-136.
- Suwanto, S., Eka, P. D., & Agusentoso, R. (2019). Pkm menggali potensi, Memotivasi dan mengarahkan generasi muda menyongsong dunia kerja. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 2(1), 45-51.
- Eka, P. D., Agusentoso, R., Suwanto, S., Aldy, H. L. N., & Gandung, M. (2020). PENGELOLAAN KEUANGAN PONPES DALAM RANGKA PENINGKATAN MASYARAKAT MANDIRI DI PANTI ASUHAN IKHWANIYAH CINTA YATIM DAN DHUAFU. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 3(1), 35-40.
- Juanda, A., Kurniawan, P., Suwanto, S., Eka, P. D., & Astutik, E. P. (2020). Menumbuhkan Rasa Gotong Royong dan Interaksi Sosial di Kelurahan Pondok Jaya Kota Tangerang Selatan. *DEDIKASI PKM*, 1(2), 13-19.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020) Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236-245.
- Priehadi Dhasa eka n Suwanto 2020, *Audit Sumber Daya Manusia*, Desanta Muliavisistama.
- Suwanto 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Desanta Muliavisistama.
- Suwanto 2020, *Strategi Pemberdayaan potensi pemuda karang taruna*, Desanta Muliavisistama.
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Gandung, M., Nuraldy, H. L., Imbron, I., ... & Sunarsi, D. (2021). The Influence of Leadership, Motivation and Organization Commitment to Employee Performance in Religious Description of Religion of Tangerang Selatan City.
- Suwanto, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD INDONESIA (KFC) PONDOK INDAH PLAZA, JAKARTA SELATAN. *Jurnal Arastirma*, 1(1).
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. HADI PRIMA TEKNIK ALAM SUTERA-KOTA TANGERANG. *Jurnal*

- Arastirma*, 1(1).
- Suwanto, S. (2021). PENGARUH STRATEGI PROMOSI DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK BAHAN BAKU BIJI PLASTIK PADA PT. KURNIA MAKMUR JAYA LESTARI DI GADING SERPONG. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Eka, P. D., & Gandung, M. (2021, January). Effect of Service Quality on Customer Satisfaction at Indomaret Branch, Pondok Ranji Bintaro. In *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism* (Vol. 1, No. 1, pp. 22-26).
- Eka, P. D., Agusentoso, R., Suwanto, S., Aldy, H. L. N., & Gandung, M. (2020). PENGELOLAAN KEUANGAN PONPES DALAM RANGKA PENINGKATAN MASYARAKAT MANDIRI DI PANTI ASUHAN IKHWANIYAH CINTA YATIM DAN DHUAFA. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 3(1), 35-40.
- Suwanto, S. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in SMP Negeri 2 Parigi, Pangandaran District. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 3(3), 534-544.