

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGETAHUAN DAN
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA CV. SUMATERA DIVISI MANAJEMEN
OPERASIONAL KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



Diajukan Oleh :

ROWITA AFRIANTI SAMOSIR

NPM. 2001110509

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ROWITA AFRIANTI SAMOSIR
Nomor pokok/NIM : 2001110509
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata 1
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan
Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Cv.
Sumatera Divisi Manajemen Operasional Kota
Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 4 April 2024 Pembimbing I : Lusia Nargis, S.E., M.Si.

NIDN: 0012116501

Tanggal 5 April 2024 Pembimbing II : Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si

NIDN: 0207069401

Mengetahui

Dekan

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 4 April 2024

Tanggal 4 April 2024



Dr. Msv. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

NIDN : 0202026401

Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN: 0222096301

75 /PS/DFEB/17524


ii


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ROWITA AFRIANTI SAMOSIR
Nomor pokok/NIM : 2001110509
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan
Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Cv.
Sumatera Divisi Manajemen Operasional Kota
Palembang.

Penguji Skripsi

Tanggal 4 April 2024Ketua Penguji :  Lusla Nargis, S.E., M.Si.
NIDN: 0012116501


Tanggal 5 April 2024Penguji I :  Dr. Yuni Adinda Putri, SE, M.Si
NIDN: 0207069401

Tanggal 6 April 2024Penguji II :  Syahyuni, SE, MM
NIDN: 0226106101

Mengesahkan


Dekan

Tanggal 4 April 2024


Dr. Msy. Miklat, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 4 April 2024


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

175/PS/DFEB/AS24 iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Amsal 16:3 Serahkanlah perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah segala rencanamu.

Yesaya 41:10 (VMD) Jangan khawatir, Aku menyertaimu. Jangan takut, Akulah Allahmu. Aku akan membuatmu kuat. Aku menolongmu. Aku menolongmu dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.

Doakan apa yang dikerjakan. Kerjakan apa yang didoakan Yeremia 17:7 Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada TUHAN!

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan berkat dan kekuatan yang telah memberikan jalanNya .
- Aku persembahkan cinta dan sayang ku kepada Orang tua ku, Kakak Christin, Abang Juan dan kedua Adik ku Iyel dan Cindy, yang telah menjadi motivasi dan inspirasi dan tiada henti memberikan dukungan serta doa nya untuk ku.
- Terima kasih yang tak terhingga dan kupersembahkan teruntuk dosen-dosen ku, terutama pembimbingku yang tak pernah lelah dan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepada ku.
- Teman-teman seperjuangan, terima kasih atas doa, dorongan dan kerjasamanya.
- Almamater yang selalu ku banggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rowita Afrianti Samosir
Nomor Pokok : 2001110509
Angkatan : 2020
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Sumatera Divisi Manajemen Operasional Kota Palembang.

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri – ciri plagiat dan bentuk – bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 21 Maret 2024

materai

Rowita Afrianti Samosir

ABSTRAK

ROWITA AFRIANTI SAMOSIR, Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Sumatera Divisi Manajemen Operasional Kota Palembang. (dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si. dan Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE. M.Si)

Skripsi ini pada dasarnya membahas Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh, Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Sumatera Divisi Manajemen Operasional Kota Palembang secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 25.0.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai signifikan F sebesar $(0,000 < 0,05)$. Sedangkan secara parsial variabel Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai signifikan sebesar $(0,015 < 0,05)$. Variabel Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai signifikan sebesar $(0,032 < 0,05)$. Variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai signifikan sebesar $(0,035 < 0,05)$.

Bagi CV. Sumatera divisi manajemen operasional kota Palembang untuk dapat meningkatkan Insentif terhadap karyawan, agar lebih mematuhi peraturan yang ada disaat jam kerja berlangsung.

Kata Kunci :Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Insentif Dan Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

ROWITA AFRIANTI SAMOSIR, The Influence of Work Experience, Knowledge and Incentives on Employee Productivity Cv. Sumatra, Palembang City Operational Management Division. (under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, SE., M.Si. and Mrs. Dr. Yuni Adinda Putri, SE. M.Si)

This thesis basically discusses the influence of work experience, knowledge and incentives on employee productivity. The aim of this research is to determine, analyze and prove the influence of work experience, knowledge and incentives on employee productivity at Cv. Sumatra Operational Management Division of Palembang City simultaneously or partially.

This research uses multiple linear analysis. The analysis technique used is multiple linear analysis, classical assumption test, coefficient of determination, simultaneous test (F) and partial test (t) using SPSS 25.0.

The results of this research are as follows: Work Experience, Knowledge and Incentives on Employee Productivity. The significant F value is ($0.000 < 0.05$). Meanwhile, partially the work experience variable has a significant effect on employee productivity with a significant value of ($0.015 < 0.05$). The Knowledge variable has a significant effect on Employee Productivity with a significant value of ($0.032 < 0.05$). The Incentive variable has a significant effect on Employee Productivity with a significant value of ($0.035 < 0.05$).

Share CV. Sumatra, the operational management division of the city of Palembang, to be able to increase incentives for employees, to better comply with existing regulations during working hours.

Keywords: Work Experience, Knowledge, Incentives and Employee Productivity.

RIWAYAT HIDUP

Rowita Afrianti Samosir, dilahirkan di Palembang pada tanggal 2 April 2001, dari pasangan Bapak J.Samosir dan Ibu R. Simbolon , saya anak ke 2 dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 121 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 23 Palembang kemudian Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di SMA Negeri 16 Palembang dan selanjutnya pada tahun 2020 mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, 21 Maret 2024

Rowita Afrianti Samosir

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Petunjuk, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Dengan mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Sumatera Divisi Manajemen Operasional Kota Palembang”**. Berguna untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar kesarjanaan, yang sebagaimana telah di tetapkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam kesempatan ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk dari beberapa pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani SE,M.Si Selaku wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang dan Pembimbing Akademik yang telah memberikan bantuan dan Ilmunya selama masa Studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM Selaku dosen prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
5. Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si Selaku pembimbing I yang telah membantu dalam memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, SE. M.Si Selaku pembimbing ke II yang telah membantu dalam memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang yang selama ini telah memberikan bantuan dan Ilmunya selama masa Studi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan/i CV.Sumatera divisi manajemen operational kota Palembang yang telah memberikan bantuan kepada penulis untuk pengambilan data dan penelitian skripsi ini.
9. Kedua orang tua saya bapak J. Samosir dan ibu R.Simbolon dan keluarga lainnya yang selalu memberikan dukungan serta doa yang menjadi motivasi dan semangat penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman Angkatan 2020 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang semoga sukses kedepannya.
11. Semua pihak yang terlibat dan bersangkutan dengan penulisan skripsi ini yang telah banyak membantu sehingga dapat tersusunnya skripsi ini dengan sebaik mungkin.

Akhir kata penulis tidak lupa memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kata-kata yang salah dan menyinggung perasaan beberapa pihak dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, masyarakat umum dan pembaca agar dapat memberikan beberapa pengetahuan bagi yang memerlukannya.

Palembang, April 2024

Rowita Afrianti Samosir

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 <i>Theory Goal Setting</i>	9
2.1.2 Pengalaman Kerja.....	10
2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja	10
2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	10
2.1.2.3 Dimensi Dan Indikator Pengalaman Kerja.....	11
2.1.3 Pengetahuan.....	12

2.1.3.1	Pengertian Pengetahuan	12
2.1.3.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan	13
2.1.3.3	Dimensi Dan Indikator Pengetahuan	15
2.1.4	Insentif.....	17
2.1.4.1	Pengertian Insentif	17
2.1.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	18
2.1.4.3	Dimensi Dan Indikator Insentif	21
2.1.5	Produktivitas.....	22
2.1.5.1	Pengertian Produktivitas	22
2.1.5.2	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	23
2.1.5.3	Dimensi Dan Indikator Produktivitas.....	25
2.2.	Penelitian Yang Relevan.....	26
2.3	Kerangka Berpikir.....	29
2.4	Hipotesis	30
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
3.1	Tempat dan Waktu penelitian	32
3.1.1	Tempat Penelitian.....	32
3.1.2	Waktu Penelitian	32
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1	Sumber Data	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi dan sampel.....	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Teknik Sampling	36

3.4 Rancangan Penelitian.....	37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	37
3.5.1 Definisi Operasional.....	37
3.6.1. Uji Instrumen	43
3.6.1.1 Uji Validitas	43
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	46
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	47
3.8 Uji Hipotesis	47
3.8.1. Uji t (Uji Parsial).....	47
3.8.2. Uji F (Uji Simultan)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Sejarah Singkat CV. Sumatera.....	50
4.1.2 Visi dan Misi CV. Sumatera	50
4.1.3 Bagan dan Struktur Cv. Sumatera.....	51
4.2 Pembahasan	55
4.3 Uji Validitas.....	55
4.3.1 Uji Reliabilitas	59
4.4 Pengujian Asumsi Klasik	62
4.4.1 Uji Normalitas.....	62
4.4.2 Uji Multikolonieritas	63
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.6 Koefisien Korelasi (r)	68
4.7 Koefisien Determinasi (R ²).....	69
4.8 Uji Hipotesis	70

4.8.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	70
4.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	72
4.9 Pembahasan	74
BAB V PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target Kerja.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan	26
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	32
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan CV. Sumatera	35
Tabel 3. 3 Variabel Penelitian Dimensi Dan Indikator.....	38
Tabel 3. 4 Skala Likert	42
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	56
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan	57
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif	58
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)	58
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengetahuan	60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y).....	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolonieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial.....	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2 Data Tabulasi	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Hasil Uji Data.....	101
Lampiran 4 Surat Keterangan Skripsi	102
Lampiran 5 Kartu Konsultasi.....	103
Lampiran 6 Lembar Kehadiran Dosen	104
Lampiran 7 Lembar Persetujuan Revisi	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Distributor adalah perantara yang menyalurkan produk dari produsen konsumen, dan selanjutnya menjual produk tersebut ke pengecer (*retailer*) atau langsung ke konsumen terakhir (Anief, 2020). Perusahaan distributor barang mempunyai tugas untuk mendistribusikan barang dari para produsen langsung kepada pedagang eceran, yang mana kemudian barang tersebut dijual pengecer atau retailer kepada konsumen akhir. Distributor ini sangat penting untuk daerah yang jauh dari pusat perkotaan, daerah terpencil yang jauh dari pusat produksi akan sangat tergantung pada perusahaan distributor. Perusahaan distributor biasanya memiliki jenis yang beragam tergantung perusahaan memilih jenis distributor yang mana.

Penelitian ini dilakukan di CV. Sumatera, yang bertempat di jalan Sukarela No 168A Sukarami, Kec. Sukarami Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961. CV. Sumatera didirikan pada tahun 2008 dan mulai beroperasi pada tahun 2009. Sejak awal CV. Sumatera berkomitmen untuk menjadi perusahaan distributor terbaik dan terkemuka di Indonesia, beberapa barang pemasok seperti yang ada di CV. Sumatera antara lain roti hatari, minuman hydro coco, minyak barco dan makanan ringan mikako.

Berdasarkan data laporan pada bulan Juni sampai Oktober tahun 2023 yang didapatkan dari CV. Sumatera terlihat bahwa adanya penurunan jumlah konsumen pada bulan september, karena kurangnya pemahaman yang lebih mendalam

tentang pengalaman kerja seperti kurangnya pengalaman dalam menghitung uang dalam jumlah yang banyak sehingga waktu yang dipakai kurang, dan mengganggu pekerjaan lainnya, dan pengetahuan karyawan yang belum dapat mengetahui perbedaan uang asli dan palsu, sehingga ketika setoran ke kasir adanya uang palsu, dan membuat karyawan harus mengganti uang tersebut. Serta tidak sesuai insentif yang dikeluarkan terhadap karyawan dikarenakan setoran yang didapat dari tagihan tidak semua tertagih, karena kurangnya karyawan dalam mengatur waktu, sehingga karyawan memiliki produktivitas yang tidak sesuai. Dari adanya penurunan tersebut tentunya hal ini akan menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan tabel 1.1 dibawah dapat dilihat jumlah konsumen yang berbelanja di CV. Sumatera

Tabel 1. 1

Target kerja dari Bulan Mei – September Tahun 2023

No.	Bulan	Total
1.	Mei	Rp 1.477.212.651
2.	Juni	Rp 1.494.174.209
3.	Juli	Rp 1.281.643.770
4.	Agustus	Rp 1.598.913.610
5.	September	Rp 1.214.760.643

Sumber :Data primer CV. Sumatera yang di olah pada tahun (2023)

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), perbandingan output dan input pada produktivitas kerja mencerminkan seberapa efisien sumber daya yang diinvestasikan oleh karyawan menghasilkan

hasil atau output. Output dapat berupa barang atau jasa yang dihasilkan, sedangkan input mencakup waktu, tenaga kerja, materi, dan biaya yang digunakan. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2018:340). Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hubungan baik karyawan dan pemimpin perusahaan. Dalam produktivitas karyawan melakukan pertimbangan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya (Meindro Waskito, 2021). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu pengalaman kerja, pengetahuan dan insentif.

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 (Foster, 2001). Selanjutnya tujuan dilakukan pengalaman kerja ialah memberikan peluang besar bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja karyawan, maka semakin terampil karyawan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2009).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nila Rizkie *et al* (2019) dan Lily dan Denok (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas karyawan, kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Dengan adanya pengetahuan yang luas dan memiliki pendidikan yang tinggi, maka seorang pegawai diharapkan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif. Karena dengan memiliki pengetahuan yang tinggi maka dapat mampu memudahkan para karyawan melakukan suatu pekerjaan secara optimal (Sulistiyani dan Rosidah,2018). Penelitian yang dilakukan Amarsyah (2020) menyatakan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, begitu juga penelitian Adman (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengetahuan pekerja yang dimiliki pekerja terkait pekerjaan yang dilakukan menjadi penunjang kelancaran dan kesesuaian pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan penelitian Lusiana (2022) menyatakan pengetahuan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut dikarenakan karena karyawan yang memiliki tingkat Pengetahuan yang tinggi selalu berleha-lehaakan suatu pekerjaan sehingga dengan pengetahuanya dalam bekerja tidak akan bisa menjamin produktivitas meningkat.

Insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja, pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena produktivitas perusahaan akan meningkat (Suwatno dan Priansa,2011). Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawannya yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Yani,2012). Dari beberapa definisi insentif menurut para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif adalah suatu alat

sebagai motivasi atau pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik guna mencapai produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jimmy *et al* (2020) Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja , menunjukkan hasil yang positif, artinya tinggi rendahnya insentif akan berbanding lurus atau diikuti dengan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Penelitian Deki Kurniawan (2018) juga menyatakan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dari permasalahan, fenomena, riset gap yang telah diuraikan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Sumatera Divisi Manajemen Operasional Kota Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sumatera divisi manajemen operasional kota Palembang?
2. Apakah pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sumatera divisi manajemen operasional kota Palembang?
3. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sumatera divisi manajemen operasional kota Palembang?
4. Apakah pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan, dan insentif secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sumatera divisi manajemen operasional kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sumatera divisi manajemen operasional kota Palembang.
2. Pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sumatera divisi manajemen operasional kota Palembang.
3. Pengaruh insentif secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sumatera divisi manajemen operasional kota Palembang.

4. Pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan insentif secara simultan parsial terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sumatera divisi manajemen operasional kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi Ilmu Ekonomi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi pada penelitian di bidang ekonomi guna meningkatkan minat mahasiswa untuk mengikuti pendidikan profesi ekonomi

b) Bagi Ilmu Manajemen

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan fungsi kegiatan organisasi yang mencakup dalam ilmu manajemen.

c. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat dalam penelitian ini yaitu dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada karyawan. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi penulis

Untuk memperluas pengetahuan dan wawasan terkait manajemen sumber daya manusia khususnya bagaimana pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan insentif terhadap produktivitas karyawan berdasarkan pembelajaran yang didapat selama kuliah.

b) Bagi CV. Sumatera divisi manajemen operasional

Dapat menjadi solusi bagi pihak perusahaan sebagai bahan evaluasi ketika produktivitas karyawan dalam menghadapi penurunan pelanggan

c) Bagi Akademik

Dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengalaman kerja, pengetahuan dan insentif terhadap produktivitas karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanaf Publishing
- Alias dan Serang. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks. Jurnal IlmuEkonomi. EISSN: 2622-6383. Volume 1 Nomor 1 (2018) Oktober.
- Alias, A., & Serang, S. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks : Jurnal IlmuEkonomi, 1(1), 82
[97.https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.87](https://doi.org/10.33096/paradoks.v1i1.87)
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arisandi Nuanda.2020 Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Papaya Fresh Gallery Margorejo Surabaya
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Erwin, E., & Rosnaida, R. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains, 2(2), 78-88.
- Foster, B. (2012). Indikator Pengalaman karyawan . Jakarta: PPM
- Foster, B. S., dan R. Karen, 2001, Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia
- Handoko, T. Hani. 2014. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi : edisi ke Yogyakarta : BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan Disiplin Kerja dan Beban Kerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383
Karyawan, PPM, Jakarta
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Manullang, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi kesehatan & ilmu perilaku*. Jakarta: Rineka cipta
- Rahmawati, I. ., Indriasari, I. ., & Violinda, Q. . (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ukm Roti Di Sayung Demak. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2), 281–294.
<https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i2.521>
- Sedarmayanti (2001). “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, CV Mandar Maju, Bandung, 2001.
- Sedarmayanti (2009). “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, CV Mandar Maju, Bandung, 2009
- Sedarmayanti. (2009) “Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Neger Sipil”, PT Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Siagian, Sondang P (2018). “Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2005.
- Sika, K., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dikecamatan Palibelo. *Scientific Journal Of Reflection: Economic,*

- Accounting, Management and Business, 5 (4), 914–928. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.567>
- Sinaga, S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. volume 5 no 2 April 2017.
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). No Title. In Metode Penelitian Kualitatif. Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo(ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :ALFABETA.
- Supriadi. (2022). Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Aktualisasi Diri (D. Winarni (ed.)). CV Eureka Media Aksara.
- Supriyadi. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalisme Karyawan Pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
- Susanti, Nuanda Arisandi (2020) pengaruh pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan papaya fresh gallery margorejo surabaya.
- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencan

- Suwanto1, K. N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant. 2622 – 8882, E- ISSN : 2622-9935.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, dan Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, dan Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. TrimuktiKarya Cipta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis,
3. Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Batam. Jurnal Bening, 171-179.
- Waskito, M., & Kartini, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Yuniarsih dan Suwanto. 2016; Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta. Bandung