#### LAPORAN KEGIATAN PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA BRANCH OFFICE KOTABUMI LAMPUNG UTARA



#### **OLEH:**

Yudhinanto CN **Iin Anita Agustinar** Mohammad Renandi Ekatama Armalia Reny WA Desmon Maria Septijantini alie Susi Indriyani

UNIVERSITAS MITRA INDONESIA 2024

KATA PENGANTAR

Kita panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, yang telah

melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga tim penulis dapat menyelesaikan laporan

kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan judul " pengaruh motivasi, pengalaman

kerja,dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pada pt. bank rakyat Indonesia

branch office kota bumi lampung utara ". Kegiatan ini dilakukan sebagai salah satu upaya

untuk meningkatkan kegiatan penelitian dan diharapkan dapat memberikan manfaat secara

nyata.

Bandar Lampung 07 Agustus 2024

Tim Peneliti

#### HALAMAN PENGESAHAN

#### LAPORAN HASIL PENELITIAN

1. Judul :Pengaruh motivasi, pengalaman kerja,dan tingkat

> Pendidikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Kotabumi Lampung Utara

2. Ketuapelaksana

Nama lengkap : Yudhinanto CN Jenis kelamin : Perempuan : Dosen Jabatan

: FakultasBisnis/Magister Manajemen Institusi/prodi

3. Jumlah tim

4. Lokasikegiatan : Bursa Efek Indonesia 5. Belanja : Rp.12.950.000

BandarLampung 07, Agustus 2024

Dekan Fakultas Bisnis Universitas Mitra Indonesia Ketua Pelaksana,

Dr. YudhinantoCN., SE., MM

Dr. YudhinantoCN.,SE.,MM

Ketua UPT PPM **Fakultas Bisnis** Universitas Mitra Indonesia

Amelia Anwar, S.E.I., ME

#### PENDAHULUAN

Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk (BRI) merupakan salah PT satu badan usaha perbankan milik negaraterbesar di Indonesia, dengan jangkauan layanan yang mencakup seluruh pelosoknegeri. Produk dan layanan BRI dirancang khusus untuk memenuhikebutuhan pelaku usaha kecil menengah, petani, dan nelayan di seluruh Indonesia. Untuk tetap menjadi yang terdepan, BRIterus melakukan inovasi, salah satunya melalui digitalisasi. Melansir dari AntaraNews, Direktur Utama Bank Rakyat Indonesia mengungkapkan bahwadigitalisasi yang diterapkan oleh BRI bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas tanpa menyebabkan pemutusan hubungan kerja (Antara News, 2024). Inovasi ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan efisiensi operasional. Bukan hanya digitalisasi, salah satufaktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja di BRI adalah motivasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020), motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Cara BRI memotivasi karyawan sering kalidiberikan dalam bentuk bonus atau insentif berdasarkan produktivitas keria. Semakin tinggi produktivitas, semakinbesar bonus atau insentif yang diterima. Insentif ini bersifat fleksibel dan didasarkan pada prestasi kerja serta keuntungan perusahaan. Dengan insentifini, diharapkan karyawan akan lebih aktif berpartisipasi dalam aktivitasperusahaan, sehingga kebijakan yang diambil akan bermanfaat bagi kedua belah pihak dan mendukung pencapaiantujuan perusahaan secara optimal.

Pendidikan juga merupakan faktorpenting yang mempengaruhi kerja. Karyawan di BRICabang Kotabumi memiliki berbagai latar belakang pendidikan, dari D3/D4, S1, S2, hingga pendidikan non-formal lainnya. Proses rekrutmen karyawan lebih mengutamakan mereka yang memiliki pendidikan sarjana. Pendidikan formal dan non-formal yang dimilikikaryawan berperan dalam meningkatkan kemampuan dan penguasaan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Pendidikan dianggap kunci untuk meningkatkan taraf kehidupan, mobilitas sosial, dan kualitas diri. Aini (2023) menyatakan bahwa pendidikan memungkinkan seseorang untuk meningkatkan kualitas dirinya danberpindah ke golongan yang lebih tinggi. Menurut Pratiwi (2023), pendidikan merupakan usaha untuk mengasah potensi diri, pengetahuan, dan keterampilan. Hermawan (2023) menambahkan bahwa tingkat pendidikanberpengaruh besar terhadapproduktivitas karena berkaitan dengantanggung jawab dan status dalam perusahaan. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi biasanya memiliki tanggung jawab lebih besar danupah yang berbeda, serta sering kali dianggap lebih produktif. Selain pendidikan, pengalaman kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Pengalaman kerja diperoleh dari banyaknya jam kerja dan pengalaman diluar lingkungan kerja formal. Karyawan dengan pengalaman kerja yang luas diharapkan dapat menyelesaikan berbagai persoalan dengan lebih baik. Octavianus (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja membantu dalam pengembangan diri dan meningkatkan prestasi kerja. Pengalaman kerja berfungsi sebagai bentuk pengembangan diri yang mendukung produktivitas dan keberlangsungan perusahaan.

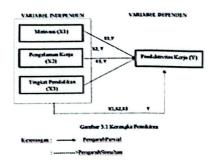
Pada BRI Kantor Cabang Kotabumi, terdapat 80 karyawan dengan masa kerja yang bervariasi. Sebagian besar karyawan berjumlah 42 orang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, diikuti oleh 21 orang dengan masa kerja 6-10 tahun, 5 orang dengan masa kerja 11-15 tahun, dan 12 orang dengan masa kerja lebih dari 15 tahun. Semakin lama karyawan bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Datapencapaian target di BRI Cabang Kotabumi menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Misalnya, dalam hal RM Funding, RM SME, dan RM Konsumer, terdapat peningkatan capaian meskipun beberapatarget belum sepenuhnya tercapai. Pencapaian yang meningkat dari tahun 2022 ke 2023 menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan semakin baik,

bahkan melebihi beberapatarget yang ditetapkan.

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berupaya untuk memperbaiki diri. Menurut Kumbadewi et al. (2021), produktivitas dapatdiwujudkan dengan melakukan perbaikan yang produktif dalam bekerja, menciptakan dinamika kreatif dan inovatif. Pemikiran bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan kemarin mendorong individu untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan kerja mereka (Sutrisno, 2019). BRI Kantor Cabang Kotabumi, yang berada di Provinsi Lampung, merupakan salah satu cabang yang secara tegas mengikuti arahan dan program dari Direktur Utama BRI. Berdasarkan analisis di atas, penulis tertarik untuk menyelidiki pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kotabumi, Lampung Utara. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh ketiga faktor ini secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kotabumi Lampung Utara.METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu, variabel bebas (X1) Motivasi, (X2) Pengalaman Kerja, (X3) Tingkat Pendidikan dan variabel terikat

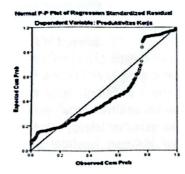
(Y) Produktivitas Kerja. Keterkaitan variabel tersebut divisualisasikan pada gambar di



bawah.

Penelitian menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel yaitu 80 orang karyawan BRI Kantor Cabang Kotabumi dan bersedia menjawab kuesioner yang disediakan peneliti selama periodewaktu bulan April - Juli 2024.

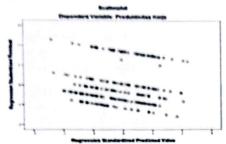
#### DAN **PEMBAHASANPENELITIAN** HASIL Hasil Uji Asumsi KlasikUji Normalitas



Dengan melihat gambar di atas dimana titik-titik yang menggambarkan data sebenarnya membentuk pola menyebar mengikuti garis diagonal,

sehingga dapat disimpulkan bahwamodel regresi dinyatakan normal.

#### Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat pada gambar di atas yang menunjukkan titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### Uji Autokorelasi

		•	-	•		
-		R Square	Aquetes R Square	State Error of the Extended	Ourte Marian	
,	,594*	.340	200	2,43429	2,000	
_	,500°	,340 ,340 Mathematical	200 American Kon	24547		

Dilihat dari tabel diatas dimana menunjukkan nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2,097. Sehingga apabila nilai T = 80, K = 4 maka diketahui nilai dl = 1,534 dan nilau du = 1,743. Apabila dimasukan pada dasar pengambilan keputusan du < d < (4-dl), yaitu 1.534<2,097 < 2,257 menghasilkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

#### Uji Autokorelasi

	Confidence		Comment			-	
		-	-	•	**	Tomason Vi	
- Bonner -	-	J 100		***	-		
	_	-			-	-	1.00
	_	-	-	-	*	-	1.00
Transferrence	-		-	2.701		===	1.00

Dilihat dari tabel di atas dimana nilai tolerance dari seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF dari seluruh variabelindependen kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadimultikolinieritas.

Hasil Uji HipotesisHasil Uji Parsial

1. Hipotesis 1: Variabel motivasi (X1) sebesar 2,016 dan t table dari 80 - 4 = 76 serta nilai alpha 0,05 adalah 1,9917 yang berarti nilai t hitung lebihbesar dari t tabel (2,016>1,9917) dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti nilai sig < 0,05. Dari perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadapvariabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi pegawai terutama dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjadapat dijelaskan bahwa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri dari setiap pegawai menjadikan para pegawai saling bekerja dan meningkatkan kemampuan mereka menjadi selalu lebih baik. Sehingga sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitaskerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kotabumi Lampung Utara maka pihak perusahaan harus bisa lebih baik lagi dalam metode meningkatkan motivasi pegawai dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja.

- 2. Hipotesis 2: Variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 2,650 dan t table dari 80 4 = 76 sertanilai alpha 0,05 adalah 1,9917 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,650 > 1,9917) dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti nilai sig < 0,05. Dari perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja(Y). Bagi para nasabah pada umumnya memandang sangat penting bila para pegawai yang bekerja melayaninasabah memiliki pengalaman kerja yang baik. Masa kerja, taraf kompetensi dan skill yang dimiliki serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan sangat memberikan pengaruh kepadaproduktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila indicator ituterpenuhi terbukti bahwa variabelpengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>
- 3. Hipotesis 3: Variabel tingkat pendidikan (X3) sebesar 3,251dan t table dari 80 4 = 76 serta nilai alpha0,05 adalah 1,9917 yang berarti nilai thitung lebih besar dari t tabel (3,251 > 1,9917) dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti nilai sig < 0,05. Dari perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadapvariabel produktivitas kerja (Y). Bagi para nasabah tingkat pendidikan mungkin tidak menjadi sesuatu yang terlalu dipertimbangkan mengingat pada masa ini segala sesuatunya bias dipelajari diluar pendidikan formal. Tetapi tentunya pendidikan informal saat ini juga menjadi tolak ukur penilaian tingkat pendidikan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kotabumi Lampung Utara pada khususnya dan seluruh jaringan kantor cabang, wilayah dan pusat yang ada di seluruh Indonesia tentunya telah melakukan yang terbaik dalam rangka perekrutan pegawai yang mana juga tingkat pendidikan menjadi syarat utama dan juga secara periodic dan menyeluruhterus melakukan pengembangan dari kemampuan mental dan teknik para karyawan.

#### Hasil Uji Simultan

(SCOR)								
Vecto	19	Sam of Squares	đ	Dean Square	F	\$q.		
1	Regression	80.278	3	26.759	4.465	.004		
	Residuel	104 366	246	5 993				
	Total	1554 644	249					

& Predictors (Condord), Tingled Percipitum, Pengsianum Keria, Motivasi

Dari hasil uji di atas nilai F hitungsebesar 4,465 dan signifikansi 0,004,sedangkan F table dari df1 = 80-3-1 = 76 serta df2 = 3 adalah 2,720, dimana nilai F hitung > dari F tabel (2,720) atau4,465 > 2,720 serta nilai signifikan 0,004 < dari 0,05. Nilai F hitung diatas . Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X1), pengalaman kerja(X2), dan tingkat pendidikan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

#### **PENUTUP**

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan yang menghasilkan hasil bahwasecara simultan variabel motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut sejalan dengan penelitian dilakukan Dewi setia ananda dkk tahun 2020, Afitza Septa Wardani dkk tahun 2023, Lukminto Aji Saputro, Edy Purwo Saputro tahun 2023, Elsyloerensa, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan tahun 2023 serta Widia Astuti, Oki Iqbal Khair 2021. Oleh kerena itu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja maka perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas secara

keseluruhan dari motivasi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan agar produktivitas kerja di perusahaan dapat meningkat dan menjadi lebih baik. PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kotabumi, Lampung Utara, disarankan untuk memperhatikan tidak hanya pendidikan formal karyawan, tetapi juga pendidikan non-formal. Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan non- formal dapat mendukung produktivitas kerja. Selain itu, penting bagi BRI untuklebih teliti dalam mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan ketika melakukan mutasi atau penempatan di unit kerja baru. Pengalaman yang diperoleh dari masa kerja dapat mempengaruhi kinerja di posisi baru.

Karyawan dengan masa kerja yang lama atau yang telah menjadi supervisor disarankan untuk membimbing karyawan yang kurang berpengalaman, guna meningkatkan keterampilan dan produktivitas tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji—motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan—berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di BRI Kotabumi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja, guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapatmeningkatkan kinerja di tempat kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Rachman, Saleh, and Utomo Hardi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang
- Abduloh, D. (2022). Peningkatan dan Pengembangan Prestasi Belajar Peserta Didik. Jawa Timur: UwaisInspirasi Indonesia.
- Afitza Septa Wardani dkk, 2023. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila
- Agustina, A., Yasa, I. N. P., & Sujana,
  - E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Pendapatan, dan Tingkat Tarif Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak Dalam Memenuhi Kewajiban Pajak (Studi Empiris Pelaku UMKM di Kabupaten Buleleng). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi,
- Amalia, S. A. (2021) 'Analisis Kinerja Industri Kakao Di Indonesia: Pedekatan Structure Conduct Performance', Journal of Economics and Business.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur PenelitianSuatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rineka Cipta Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Iintervening Pada

Dinas Perhubungan Kabupaten Serang.

Bakry, Umar S. (2015). Metodologi Penelitian: Kualitatif Versus Kuantitatif dalam MetodePenelitian Hubungan

Internasional. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Basrowi. (2014). Pengantar Sosiologi.

Bogor: Ghalia Indonesia.

Busro, M. 2018. Teori-Teori ManajemenSumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group

Dewi Setia Ananda dkk, 2020. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. TELKOM Padang. Jurnal Manajemen Fakultas EkonomiUniversitas Ekasakti

Drucker, P. F. (2012). Inovasi dan Kewiraswastaan. Jakarta: Erlangga.

Eliyana, A. (2018). Pengantar Manajemen dan Aplikasinya. Yogyakarta: Gava Media.

Elsi Loerensa dkk, 2023. Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perumda Tirta Mangkaluku, Management Studies and Enterpreneurship Journal. Universitas Muhammadiyah Palopo

Fahmi, I. (2018). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung

Fakultas Bisnis Universitas Mitra Indonesia. 2024. Buku Panduan Thesis

Ferdinand. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Foster, B., dan Seeker, K. R. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Pt. TokoGunung Agung Tbk

Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan PenerbitUniversitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hartatik, I. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan. (2017). Manajemen SumberDaya Manusia. Edisi Revisi.

Hasriany, Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. OSF Preprints. November, 21.

Irpan Sarip Hidayat, Lita Wulantika. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal Ofeconomics, Management, Business, And Accounting*, 93-106.

Jihad, A. & Haris, A. (2022). Evaluasi Pembelajaran. Yogyakarta: Multi Pressindo.

Khairani, Y. (2019). Pengaruh MotivasiKerja, Pengalaman Kerja DanGaya Kepemimpinan TerhadapLoyalitas Pegawai Pada BadanPenelitianDan PengembanganProvinsi Sumatera https://doi.org/10.1017/CBO978 1107415324.004

Kumbadewi, Luh Sri, I. Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2021. Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.Jurnal Manajemen Indonesia

Lukminto Aji Saputro, 2023. Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja TerhadapProduktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Dirgantara. Universitas MuhammadiyahSurakarta

Manullang. (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: GhaliaIndonesia.

Maslow, A. (2013). Motivation and Personality. Jakarta: Rajawali.

Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: SistemPendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen

Pendidikan Islam), Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial

Octavianus, Raymond, Wungow., Adolfina. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol 6, No. 3.

Purwanto, (2016), Evaluasi Hasil Belajar, Yogyakarta: PustakaPelajar.

Siagian, Sondang P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Kelima Belas, Bumi aksara, Bumi Aksara, Jakarta

Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wariati, Nana, et. All. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur". Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.

Widia Astuti dkk, 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Tanggerang. Jurnal Bisnis Management **Pamulang** Universitas

Siregr, S. (2017). Metode Pealitian Zahro, H. M., B. Suyadi, B., Dan S.

KuantitatifDilegkapi DeganDjaja. 2018. Pengaruh

Perhitungan Manual SPSS). Pengalaman Kerja Dan CurahanJam Perbandingan Kinerja Kerja Terhadap

Sugiyono. (2016). Metode PealitianKaryawan. Jurnal Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugivono. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuatintatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutarman. (2017). Pengantar Teknologi Informasi. Jakarta: PT. BumiAksara.

Sutrisno, E. (2019). ManajemenSumber Daya Manusia. Jakarta: Prananda Media Group.

Ulrich, Dave. (2013). Global HRCompetencies: Mastering Competitive Value From The Outside In, (United States:McGraw-Hill, 2013)

Uyanto. (2016). Pedoman Analisis DataMenggunakan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu. V. Wiratna Sujarweni. (2018). MetodeEkonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 12(1): 8-10.

https://www.antaranews.com/berita/393 8457/ (Berita ANTARA, 30Januari 2024. 10.21 WIB)

Ketua : Iin Anita Agustar

: Yudhinanto, mohamad renandi ekatama, armalia reny desmon maria septijantini alie susi

Anggota

indriyani

Judul

: pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja

pada pt. bank rakyat Indonesia branch office kotabumi lampung utara

Jenis Pembelanjaan	Komponen	item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Bahan	ATK	alat tulis	250,000.00	2	250,000.00	500,000.00
Bahan	Bahan Penelitian habis pakai Bahan Persiapan	kertas printer	50,000.00 1,000,000.00	8	50,000.00 1.000.000.00	400,000.00 1,000,000.00
Bahan Bahan	Barang Persediaan	sewa laptop	3,500,000.00	1	350,000.00	3,500,000.00
Pengumpulan data	Hr Pembantu Peneliti	Orang	1,000,000.00	1	1,000,000.00	1,000,000.00
Pengumpulan data	Hr Pembantu Peneliti	Orang	2,500,000.00	11	2,500,000.00	2,500,000.00
Pengumpulan data	Hr Sekretariat	Orang	100,000.00	5	100,000.00	500,000.00
Pengumpulan data	Uang harian rapat di dalam kantor	rapat harian	50,000.00	30	50,000.00	1,500,000.00
Pengumpulan data	Biaya konsumsi	konsumsi	25,000.00	20	25,000.00	500,000.00
sewa Peralatan	transport penelitian	mobil	250,000.00	8	250,000.00	2,000,000.00
Analisis Data	Hr Pengolah data	Orang	250,000.00 200,000.00	<u>2</u> 7	250,000.00 200,000.00	500,000.00 1,400,000.00
Analisis Data  Analisis Data	Hr Narasumber Biaya analisis sampel	Orang	100,000.00	6	100,000.00	600,000.00
Analisis Data	Biaya analisis sampel	Buku	75,000.00	10	75,000.00	750,000.00
Analisis Data	Biaya konsumsi	snack/makan siang	150,000.00	10	150,000.00	1,500,000.00
Pelaporan, Luaran wajib	Biaya Publikasi	jurnal	750,000.00	1	750,000.00	750,000.00
Pelaporan, Luaran wajib	Luaran KI (Paten/cipta)	hak cipta	500,000.00	11	500,000.00	500,000.00
	18,500,000.00					

#### SURAT PERJANJIAN / KONTRAK PENELITIAN Nomor: K.34/AU/04.MM/SK/F.BIS/2022

Pada hari ini Jumat, 01 Maret 2024 kami yang bertanda tangan dibawah ini :

- 1. Dr. Maria Septijantini Alie,SP.,MM Selaku Wakil Rektor II Universitas Mitra Indonesia, Selanjutnya disebut PIHAK **PERTAMA**
- 2. Dr. Yudhinanto CN,SE.,MM Selaku Ketua Peneliti dan Dosen Fakultas Bisnis selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut

#### Pasal 1 **Judul Penelitian**

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut diatas, memberikan tugas kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Tigkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Kota Bumi Lampung Utara

#### Pasal 2 Waktu Dan Biaya Penelitian

- (1) Waktu penelitian terhitung sejak tanggal 01 Maret 2024 sampai dengan 07 Agustus 2024
- (2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Penelitian Universitas Mitra Indonesia tahun 2023 dengan nilai kontrak sebesar Rp. 18.500.000

#### Pasal 3 Personalia Penelitian

Susunan personalia penelitianini sebagai berikut.

- 1) Peneliti Utama : Dr. Yudhinanto CN, SP.,MM
- 2) Anggota Peneliti : Iin Anita Agustinar, Mohammad Renandi Ekatama, Armalia Reny, Desmon, Maria Septijantini Alie Susi Indriyani

#### Pasal 4 Cara Pembayaran dan Pertanggung-jawaban Keuangan

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telahditetapkan dalam Panduan Penelitian Universitas Mitra Indonesia, sebagai berikut :

(1) TahapI sebesar 70 % dari nilai kontrak yang diterimakan paling lama satu bulan setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditanda tangani oleh kedua pihak melalui Bagian Keuangan Universitas Mitra Indonesia

Jl. ZA. Pagar Alam No.7 Gedong Meneng Rajabasa Bandar Lampung 35145 - Indonesia Telp. 0721-701418, 706728. Fax.0721-788960, www.umitra.ac.id- email: fakultasbisnis@umitra.ac.id



# FAKULTAS BISNIS UNIVERSITASMITRAINDONESIA

S-1:AKUNTANSI – MANAJEMEN – KEWIRAUSAHAAN D-3: AKUNTANSI – MANAJEMEN INDUSTRI

- (2) Tahap II sebesar 30 % dari nilai kontrak yang diterima akan diberikan setelah PIHAK KEDUA menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian.
- (3) Pertanggung-jawaban keuangan oleh PIHAK KEDUA dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

#### Pasal 5 Keaslian Penelitian dan Ketidak terikatan dengan Pihak Lain

- (1) PIHAK KEDUA bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitianini (bukan duplikat/ jiplakan/ plagiat) dari penelitian orang lain
- (2) PIHAK KEDUA menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau sedang didanai oleh pihak lain.
- (3) PIHAK KEDUA menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri
- (4) PIHAK PERTAMA tidak bertanggung jawab terhadap tindakan plagiat yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA
- (5) Apabila dikemudian hari diketahui ketidakbenaran pernyataan ini, masa kontrak penelitian DINYATAKAN BATAL, dan PIHAK KEDUA wajib mengembalikan dana yang telah diterima kepada Universitas Mitra Indonesia.

#### Pasal 6 Monitoring Penelitian

- (1) PIHAK PERTAMA berhak untuk melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dikoordinasikan oleh PIHAK PERTAMA
- (3) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah kontrak penelitian ditanda tangani
- (4) Format Laporan kemajuan dan teknis pelaksanaanya diatur oleh PIHAK PERTAMA

#### Pasal 7 Seminar Hasil Penelitian

- (1) PIHAK KEDUA wajib menyerahkan laporan hasil penelitian kepada PIHAK PERTAMA paling lambat 1 pekan setela waktu penelitian dalam pasal 2 berakhir sebanyak 2 (dua) eksemplar untuk keperluan pelaksanaan seminar hasil penelitian
- (2) Penyelenggaraan Seminar Hasil Penelitian paling lambat 1 (satu) pekan setelah hasil penelitian diserahkan.
- (3) Penyelenggaraaan Seminar Hasil Penelitian menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA dalam pembiayaannya
- (4) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian

Jl. ZA. Pagar Alam No.7 Gedong Meneng Rajabasa Bandar Lampung 35145 — Indonesia Telp. 0721-701418, 706728. Fax.0721-788960, www.umitra.ac.id— email : fakultasbisnis@umitra.ac.id



### **FAKULTAS BISNIS** UNIVERSITASMITRAINDONESIA

S-1 :AKUNTANSI - MANAJEMEN - KEWIRAUSAHAAN D-3: AKUNTANSI – MANAJEMEN INDUSTRI

#### Pasal 8 Laporan Akhir Penelitian

- (1) PIHAK KEDUA wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya paling lambat dua pekan setelah seminar hasil penelitian seperti tersebut pada Pasal 7
- (2) Berkas- berkas Laporan Akhir meliputi:
  - a) Laporan akhir penelitian rangkap 3 (tiga) dalam bentuk laporan hardcopy yang sudah dijilid sebagaimana ditentukan dalam Panduan Penelitian Universitas Mitra Indonesia
  - b) CD berisi file laporan lengkap dan naskah publikasi sebanyak 1 keping

#### Pasal 9 Sanksi

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu dalam Pasal 7 danPasal 8 yang telah ditentukan akan mendapatkan sanksi sebagai berikut:

- (1) Tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran berikutnya bagi ketua dan anggota peneliti
- (2) PIHAK KEDUA diberikan kesempatan perpanjangan waktu penelitian selama 2 (dua) minggu
- (3) Jika setelah masa perpanjangan tersebut PIHAK KEDUA tidak dapat menyelesaikan penelitiannya, PIHAK KEDUA diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada Universitas Mitra Indonesia dengan cara:
  - a) Mengembalikan tunai kepada PIHAK PERTAMA, atau
  - b) Dipotong pembayaran gajinya selama maksimal 15 angsuran
- (4) Untuk terlaksananya ketentuan ayat (3) Pasal ini, Pihak Kedua akan memberikan Surat Kuasa Pemotongan Gaji kepada PihakPertama, cq Bagian Keuangan Universitas Mitra Indonesia dan surat kuasa tersebut akan menjadi lampiran pada kontrak ini

#### Pasal 10 Penutup

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA.

Dr. Maria Septijantini Alie SP., MM.

NPP. 2222004

ing, 01 Maret 2024

Dr. Yudhinanto CN, SE.MM

NPP.2222166

Jl. ZA. Pagar Alam No.7 Gedong Meneng Rajabasa Bandar Lampung 35145 - Indonesia Telp. 0721-701418, 706728. Fax.0721-788960, www.umitra.ac.id- email: fakultasbisnis@umitra.ac.id



### **FAKULTAS BISNIS**

# **NIVERSITASMITRAINDONESIA**

D-3: AKUNTANSI – MANAJEMEN INDUSTRI

No. 001/PLT-A/MM/FBIS/24

#### **KWITANSI**

Sudah terima dari

: Universitas Mitra Indonesia

Banyaknya uang

: Rp12.950.000 dari 18.500.000

Untuk pembayaran

: Biaya penelitian DosenTahap 1

Judul penelitian

: Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas

Kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office Kotabumi Lampung Utara

Bandar Lampung, 01 Maret 2024

Warek II - Umitra Indonesia

Ka Prodi Magister Manajemen

Yang Menerima

Dr. Maria Septijantini Alie, MM

Dr. Maria Septijantini Alie, MM

Dr. YudhinantoCN.,SE.,MM



## **FAKULTAS BISNIS**

# **NIVERSITASMITRAINDONESIA**

S-1: AKUNTANSI - MANAJEMEN - KEWIRAUSAHAAN

D-3: AKUNTANSI – MANAJEMEN INDUSTRI

No. 001/PLT-B/MM/FBIS/24

**KWITANSI** 

Sudah terima dari

: Universitas Mitra Indonesia

Banyaknya uang

: Rp.5.550.000 Rp.18.500.000

Untuk pembayaran

: Biaya penelitian Dosen Tahap 2

Judul penelitian

: Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas

Kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office Kotabumi Lampung Utara

Bandar Lampung, 07 Agustus 2024

Ka Prodi Magister Manajemen

Warek II - Umitra Indonesia

Yang Menerima

Dr. Maria Septijantini Alie, MM

Dr. Maria Septijantini Alie, MM

Dr. YudhinantoCN.,SE.,MM