

## Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. K A P Line Pastry (DCL)

**Eka Purwanda**

Jurusan Manajemen - STIE STEMBI Bandung  
ekapurwanda@stembi.ac.id

**Andri Herdiansyah**

Jurusan Manajemen - STIE STEMBI Bandung  
Andriherdiansyah15.ah@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

**Desain/Metode** Pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, dengan analisis menggunakan multiple regression.

**Temuan** Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

**Implikasi** Hasil pengujian statistik mengenai pengaruh pengalaman kerja ( $x_1$ ), dan disiplin kerja ( $x_2$ ), terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) secara simultan dan parsial

**Originalitas** Merupakan penelitian awal untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

**Tipe Penelitian** Studi empiris

**Kata Kunci** : Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

### I. Pendahuluan

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha, produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya.

Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. **Sulaeman (2014)**

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidak nya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan, mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Menurut **mahmuddin (2018)**, pengalaman merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat

menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu :

1. lama waktu/masa kerja seseorang
2. tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki
3. tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu.

Selain pengalaman kerja, Penerapan disiplin kerja menjadi bagian tidak terpisahkan bagi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, tanggung jawab untuk mematuhi prosedur dan segala peraturan kerja yang sudah dibuat perusahaan menjadi bentuk nyata karyawan dalam kaitannya dengan disiplin kerja yang dimilikinya.

Disiplin kerja ini harus terus dipegang dan menjadi prinsip bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan dalam mendukung keberhasilan berbagai fungsi operasional perusahaan bisa lebih baik lagi

#### **.Pramularso (2017)**

Salah satu penyebab rendahnya tingkat produktivitas Indonesia tidak terlepas dari faktor kualitas tenaga kerja dan bidang pekerjaan. Pemerintah menilai tingginya lapangan kerja informal cenderung memberikan nilai tambah yang rendah di perekonomian. Anata Lu'luul Jannah | Senin, 20/01/2020 20:15 WIB

Berdasarkan data dari Badan Kebijakan Fiskal, sektor informal tercatat terus mendominasi dengan angka terakhir mencapai 57 persen dari lapangan kerja yang tersedia. **(Anata Lu'luul Jannah | Senin, 20/01/2020 20:15 WIB)**

Tingginya sektor informal ini juga disebabkan oleh latar belakang pendidikan tenaga kerja Indonesia yang masih relatif kurang memadai dimana tenaga kerja berpendidikan SMP ke bawah mencapai 57,5 persen dari total pekerja, sebesar 60,43 persen dari total pekerja Indonesia juga masih memiliki keterampilan dan keahlian yang rendah. **(Anata Lu'luul Jannah | Senin, 20/01/2020 20:15 WIB)**

Jika ditelusuri lebih lanjut di sektor informal, tenaga kerja dengan pendidikan SMP ke bawah masih mendominasi dan mencapai 75,6 persen, sementara sektor formal memiliki catatan statistik yang lebih baik dimana tenaga kerja yang berpendidikan SMP ke bawah hanya sekitar 36,6 persen dari total tenaga kerja formal meskipun masih menempati porsi tertinggi dari total pekerja di sektor ini. **(Anata Lu'luul Jannah | Senin, 20/01/2020 20:15 WIB)**

Penelitian ini dilaksanakan di sebuah perusahaan yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 236 – 238 Bandung, yang bisa disebut juga dengan YOGYA Bakery. Perusahaan ini memulai pertama kali ketika Mufty hendak menjual tokonya kepada YOGYA beserta peralatan untuk membuat roti, namun pemilik Mufty menginginkan agar pihak YOGYA membawa serta karyawan pembuat roti tersebut untuk dipekerjakan di YOGYA. Akhirnya pada tanggal 26 September 2001 diawali dengan 4 orang pembuat roti, 3 orang bagian pengemasan dan kebersihan, dan 1 orang bagian administrasi.

Pada tanggal 27 September 2001 untuk pertama kalinya roti Fresco dipasarkan di beberapa toko YOGYA dan Griya, pada awal Oktober hampir seluruh outlet YOGYA dan Griya Bandung dipenuhi roti Fresco, setelah 5 tahun berkembang Fresco pun berubah nama menjadi Bread.co pada tanggal 8 Agustus 2006 sampai sekarang.

Perusahaan ini yang awalnya PT. Akur Pratama sejak 2017 membuat Perseroan Terbatas baru yaitu PT. K A P sekarang memiliki banyak sekali produk-produk F&B yang dipasarkan ke seluruh toko YOGYA dan Griya, termasuk juga Yomart Bread.co.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendapat hasil analisis pengaruh secara simultan dan parsial dari pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

## II. Kajian Teori

### Pengalaman kerja

Menurut **Trijoko (1980 : 82)** dalam **Maudoma (2017)**, Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Menurut **Situmeang (2017)**, indikator dari pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu dan masa kerja
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

### Disiplin kerja

Menurut **Sinambela (2016:335)**, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan

Menurut **Bejo Siswanto (2005)** dalam **Sinambela 2016:356)**, bahwa factor –faktor dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu :

- 1) **Frekuensi kehadiran**, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) **Tingkat kewaspadaan**, pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) **Ketaatan pada standar kerja**, dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) **Ketaatan pada peraturan kerja**, hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran saat bekerja.
- 5) **Etika kerja**, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis saling menghargai antar sesama karyawan.

### Produktivitas kerja

Menurut **Itafia, dkk (2014)**, Produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah produksi tiap karyawan dengan waktu yang diperlukan oleh karyawan tersebut untuk menghasilkan produk tersebut.

Menurut **Simamora** dalam **Nurhasanah (2019)**, bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) **Kualitas kerja**, dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.
- 2) **Kuantitas kerja atau tingkat perolehan hasil**, telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target tidak tercapai.
- 3) **Ketepatan waktu**, kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.
- 4) **Tingkat kesalahan**, salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.
- 5) **Tingkat absensi**, tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

### III. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Subjek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan PT. K A P line pastry. Desain penelitian menggunakan deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (multiple regression) dan analisis koefisien determinasi, dimana didalam nya digunakan uji asumsi klasik, pengujian secara simultan dan pengujian secara parsial.

### IV. Hasil Dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil pengujian statistik mengenai pengaruh pengalaman kerja ( $x_1$ ), dan disiplin kerja ( $x_2$ ), terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan dan parsial.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X_1$ ). Tujuannya adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**Tabel 4.28 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 <sup>a</sup>	.373	.345	1.077	1.867
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X2), pengalaman kerja (X1)					
b. Dependent Variable: produktivitas kerja (Y)					

**Sumber : data olahan IBM spss statistic 23,2020**

Tabel diatas menjelaskan besarnya koefisien determinasi atau  $R^2$  yaitu sebesar 0,373 hal tersebut menunjukan bahwa 37,3% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja. sedangkan sisa nya (100%-37,3%) adalah 62,7% dijelaskan oleh variabel lain seperti tim kerja, stress kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

**Tabel 4.26 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.096	2	15.548	13.399	.000 <sup>b</sup>
Residual	52.216	45	1.160		
Total	83.313	47			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X2), pengalaman kerja (X1)

**Sumber : data olahan IBM spss statistic 23, 2020**

Berdasarkan data pada  $F_{tabel}$  diperoleh  $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 46)$  dan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,20 maka nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y)

**Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.573	.998		4.583	.000		
pengalaman kerja (X1)	.379	.106	.459	3.575	.001	.845	1.184
disiplin kerja (X2)	.166	.082	.261	2.033	.048	.845	1.184

a. Dependent Variable: produktivitas kerja (Y)

**Sumber : data olahan IBM spss statistic 23, 2020**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi di atas maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 4,573 + 0,379 + 0,166 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
- X<sub>1</sub> = Pengalaman Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- α = Intercept
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, = Koefisien Regresi
- ε = Standart Error

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 4.573 menunjukkan besarnya Produktivitas Kerja adalah 4.573 , jika variabel Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 0 (nol).
- 2) Berdasarkan persamaan koefisien regresi manunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>), mempunyai arah regresi positif dengan produktivitas kerja yaitu β<sub>1</sub> = 0,379 yang berarti bahwa apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan 1% maka produktivitas akan meningkat sebesar 37% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.
- 3) Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai arah regresi positif dengan produktivitas kerja β<sub>2</sub>, = 0,166 yang berarti bahwa apabila disiplin kerja mengalami peningkatan 1% maka keputusan menabung akan mengalami peningkatan 16% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**Tabel 4.27 Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.573	.998		4.583	.000		
pengalaman kerja (X1)	.379	.106	.459	3.575	.001	.845	1.184
disiplin kerja (X2)	.166	.082	.261	2.033	.048	.845	1.184

a. Dependent Variable: produktivitas kerja (Y)

**Sumber : data olahan IBM spss statistic ,2020**

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai koefisien

regresi (B) sebesar 0,379 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,575 dengan nilai sig 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,575 > 2,014$  maka  $H_1$  diterima sehingga variabel pengalaman kerja secara statistik dengan ( $\alpha=5\%$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ( $0,001 < 0,05$ ). Variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,459 atau 45,9%.

Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,166 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,033 dengan sig 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,033 > 2,014$  maka  $H_1$  diterima sehingga variabel disiplin kerja secara statistik dengan ( $\alpha=5\%$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan ( $0,048 < 0,05$ ). Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas kerja karyawan PT. K A P line pastry yaitu sebesar 0,261 atau 26,1%.

**Tabel 4.26 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.096	2	15.548	13.399	.000 <sup>b</sup>
Residual	52.216	45	1.160		
Total	83.313	47			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X2), pengalaman kerja (X1)

**Sumber : data olahan IBM spss statistic 23, 2020**

Berdasarkan data pada  $F_{tabel}$  diperoleh  $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 46)$  dan menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,20 maka nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel independen ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen (Y).

### V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti jelaskan pada bagian sebelumnya, maka selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut :

- 1) Pengalaman kerja di PT.K A P line pastry (DCL) berada pada kategori cukup tinggi dan disiplin kerja baik sedangkan produktivitas cukup tinggi.
- 2) Pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. K A P line pastry (DCL),
- 3) a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.K AP line pastry (DCL)  
b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.K AP line pastry (DCL) secara parsial

### Daftar Pustaka

Astutik, mardi.2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140. Issn : 2338-4409 (Print) ISSN 2528-4649 (Online)

Brown, marion.2014. *Students and Work Experience Programmes. The ITB Journal*.Vol. 15: Iss. 2, Article 6. DOI10.21427/D7VM9K

Fahmi Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. ALFABETA cv. ISBN 978-602-289-199-4.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.

- Hamali, Arif Yusuf.2016.Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan pertama.Yogyakarta:CAP(*Center For Academic Publishing Service*).ISBN (10)602-9324-77-2 (13)978-602-9324-77-8
- Hindiari rani. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok. Jurnal Semarak. Vol. 1 no1 Februari 2018 Hal (92-107). ISSN 2615-6849
- Itafia, Yanti dkk. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun.e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen ,Volume 2 Tahun 2014
- Kaswan.2015.Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi Paradigma dan Fungsi sampai Aplikasi.Bandung:ALPABETA.ISBN 978-602-289-190-1
- Mahmuddin, Yuliarman.2018.Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikankota Padang.Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol.7, No. 2, Oktober 2018, Hal 82-92 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483
- Maudoma, Romalio Norman.2017.*The Effect Of Work Experience, Division Of Work And Employee Empowerment To Employee Productivity Pt.Pln (Persero) Manadoarea*. EMBA. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1846–1851.ISSN 2303 – 1174
- Nurhasanah. 2019. Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. Jurnal BAHTERA INOVASI Vol. 2 Nomor 2 Tahun 2019. ISSN 2613-9243
- Pramularso, Eigis Yani.2017.Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. Widya Cipta Vol I, No. 2 September 2017. p-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791
- Ratulangi, R.S dan A.S.Soegoto.2016.Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). Jurnal EMBA. Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 322-334. ISSN 2303-1174
- Rismayadi Budi. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen & Bisnis ISSN 2528-0597 Vol, 1 No, 1, 2015
- Septiani, Virgina M.2015.Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara.JurnalEMBA.Vol.3 No.3 Sept.2015,Hal.992-1002.ISSN 2303-11
- Sinambela, Lijan Poltak.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun TimKerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.Jakarta:Bumi Aksara.ISBN 978-602-217-699-2
- Situmeang, Rosinta Romauli.2017.Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah.AJIE -Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship. Vol. 02, No. 02, May 2017. e-ISSN: 2477-0574; p-ISSN: 2477-3824)
- Sulaeman Ardika. 2014. Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivits Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Trikonomika. Volume 13 no 1 juni 2014 hal 91-100. ISSN 1411-514X.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta: Bandung
- Syahrul Alfatory Rheza dan Sari Ayu Rembulan.2016. Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenaga Kerjaan Padang. ECONOMICA. Vol 5 no 1 (25-38). ISSN : 2302 – 1590 E-ISSN : 2460 – 190 X.
- Wulandari, Ani.2017."*Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of BANK J Trust Bank Surabaya*". *THE SPIRIT OF SOCIETY JOURNAL International Journal of Society Development and Engagement*. Volume 1 Number 1 2017. 2597-4777 (Online) – ISSN : 2597-4742 (Print)
- <https://www.radarbangsa.com/ekobis/22223/produktivitas-indonesia-rendah-karena-kualitas-tenaga-kerja>