

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANTU GROUP INDONESIA (BGI) DI JAKARTA SELATAN

^{1*}Endang Saputra, ²Sutrisno, ³Angga Pratama, ⁴Aden Prawiro Sudarso
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
endang631@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bantu Group Indonesia di Jakarta Selatan. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bantu Group Indonesia di Jakarta Selatan secara parsial sebesar 42,3%. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 6,236 > t_{tabel} 1,674$. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bantu Group Indonesia di Jakarta Selatan secara parsial sebesar 53,8% Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 7,856 > t_{tabel} 1,674$. Terdapat pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bantu Group Indonesia di Jakarta Selatan secara simultan sebesar 55,8%. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 32,839 > F_{tabel} 4,03$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima.
Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the partial or simultaneous effect of motivation and work experience on employee productivity at PT Bantu Group Indonesia in South Jakarta. Methods of data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test, correlation test, determination test, t test and f test. The results of this study are that there is an influence of motivation and work experience on employee work productivity at PT Bantu Group Indonesia in South Jakarta partially by 42.3%. The results of the partial hypothesis test show that the tcount is $6.236 > t_{table} 1.674$. There is a partial effect of work experience on employee work productivity at PT Bantu Group Indonesia in South Jakarta in the amount of 53.8%. Partial hypothesis test results show that the tcount is $7.856 > t_{table} 1.674$. There is an effect of motivation and work experience on employee work productivity at PT Bantu Group Indonesia in South Jakarta simultaneously by 55.8%. The results of the simultaneous hypothesis test show that the value of Fcount is $32.839 > F_{table} 4.03$ or the probability $Sig\ 0.000 < 0.05$ then H_0 is accepted and H_a is accepted.

Keywords: Motivation, Work Experience and Work Productivity

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Berdasarkan data, kualitas produktivitas kerja karyawan yang telah diukur dari aspek produktivitas kerja karyawan. Telah terbukti bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Bantu Group Indonesia sempat menurun yang awalnya sebesar 76% pada tahun 2019 kemudian bertambah menjadi 72,5% di tahun 2020 dan setelah itu ada peningkatan produktivitas kerja karyawan pada tahun selanjutnya yaitu tetap 77,8% di tahun 2021.

Berdasar uraian data diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bantu Group Indonesia (BGI) Di Jakarta Selatan".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Sunyoto (2020:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan "Pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya".

3. Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

METODE

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 55 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan

maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	55	14.00	45.00	33.0909	5.99158
PENGALAMAN KERJA	55	12.00	43.00	32.9091	5.28195
PRODUKTIFVITAS KERJA	55	18.00	57.00	47.2545	7.38170
Valid N (listwise)	55				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 14 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 33,0909 dengan standar deviasi 5,99158. Pengalaman Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 12 dan *varians maximum* 43 dengan *mean score* sebesar 3,828 dengan standar deviasi 5,28195. Produktivitas Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 18 dan *varians maximum* 57 dengan *mean score* sebesar 3,879 dengan standar deviasi

7,38170.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.264	4.370		2.806	.007
	Motivasi	.270	.175	.219	1.540	.130
	Pengalaman Kerja	.792	.199	.567	3.984	.000

a. *Dependent Variable*: Produktifvitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi

$$Y = 12,264 + 0,270X_1 + 0,793X_2$$

Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,264 diartikan jika motivasi dan pengalaman tidak

ada, maka telah terdapat nilai produktivitas kerja sebesar 12,264 point.

2. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,270, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,270 maka produktivitas juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,270 point.

3. Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,792, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pengalaman kerja sebesar 0,792 maka produktivitas juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,792 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Produktivitas kerja

		Motivasi	Produktifvitas Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Produktifvitas Kerja	Pearson Correlation	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,651 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja.

		Pengalaman Kerja	Produktifvitas Kerja
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Produktifvitas Kerja	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,733 artinya pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap prouktivitas kerja.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.541	5.00043

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,747 artinya motivasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien

determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Pengalaman Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.412	5.65875

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,423 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,3% terhadap produktivitas kerja.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.529	5.06466

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,538 artinya pengalaman kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,8% terhadap produktivitas kerja.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.541	5.00043

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,558 artinya motivasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,8% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pembelian.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi terhadap Produktivitas kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.732	4.321		4.798	.000
	Motivasi	.801	.129	.651	6.236	.000

a. Dependent Variable: Produktifvitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,236 > 1,674$), dengan demikian hipotesis

pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.521	4.348		3.110	.003
	Pengalaman Kerja	1.025	.130	.733	7.856	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,856 > 1,674$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1642.213	2	821.107	32.839	.000 ^b
	Residual	1300.223	52	25.004		
	Total	2942.436	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($32,839 > 4,03$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,236 > 1,674$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,651 artinya kedua

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis diperoleh variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,733

artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,856 > 1,674$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,264 + 0,270X_1 + 0,793X_2$, nilai korelasi sebesar 0,747 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($32,839 > 4,03$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja nilai korelasi sebesar 0,651 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($6,236 > 1,674$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Bantu Group Indonesia di Jakarta Selatan.
- b. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,733 atau

kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,856 > 1,674$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja produktivitas kerja pada PT. Bantu Group Indonesia di Jakarta Selatan.

- c. Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai korelasi sebesar 0,737 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($32,839 > 4,30$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bantu Group Indonesia di Jakarta Selatan.

Saran

- a. Bagi perusahaan perlu ada penambahan kebebasan untuk pengambilan keputusan dan kebebasan mencari solusi ketika ada masalah yang terjadi. Oleh sebab itu perusahaan harus sudah mengetahui kemampuan dari tiap-tiap individu, agar perusahaan dapat meminimalisir resiko yang tiba-tiba terjadi kedepannya..
- b. Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan lebih memperdalam dan memperluas variabel penelitian, indikator penelitian memperluas wilayah kajian penelitian serta memperdalam kerangka teoritis. Hal ini dikarenakan perhitungan yang menunjukkan bahwa masih banyaknya variabel lain yang belum diteliti sehingga memberikan peluang yang besar bagi peneliti lain untuk mengembangkan lebih lanjut

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Haedar dan Suandi.2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*. Volume 01 No. 02. Halaman 9 - 15. ISSN 2339 - 1510
- Hasibuan, J. S. (2018). Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134-147.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- I Made Yudi Antara. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Ukiran Kayu.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nila Rizkie. 2019. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romalia Norman. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
- Salju. 2018. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R and D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R and D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *In Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *STIE Miftahul Huda Subang*. Volume 13 No. 1. Halaman 91 - 100
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada. Media Group
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- 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).
- Yanti Itafia. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun.
- Yunarsih, T dan Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Zainullah, A, et. al. 2012 .Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. Jurnal Rekayasa Sipil. Volume 6 No.2: Jurnal Publikasi.