

## PERAN KETERAMPILAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

\*Abd. Rohim, Dewi Iriyanti  
STIE PGRI Dewantara Jombang  
\*Korespondensi : [abdulrohim1304@gmail.com](mailto:abdulrohim1304@gmail.com)

Dikirim: 2 April 2022, Direvisi: 27 Mei 2022, Dipublikasikan: 30 Juni 2022

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Assembling Bagian Infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Populasi yang dipergunakan yaitu Karyawan Assembling Bagian Infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang yang berjumlah 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji T dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan SPSS Versi 21. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja mampu meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Assembling bagian infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Pengalaman Kerja mampu meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Assembling bagian infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang.

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

### Abstract

*The purpose of this study was to explain the effect of the variable Work Skills and Work Experience on Work Productivity of Employees Assembling Infusion of PT. Jayamas Medica Industri Jombang. This study uses a quantitative approach with explanatory research methods which are carried out through data collection in the field. The population used is the Assembling Employees of the Infusion Section of PT. Jayamas Medica Industri Jombang, totaling 45 employees. The sampling technique used was the saturated sample technique. The data analysis method uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test through T test and coefficient of determination ( $R^2$ ) with the help of SPSS Version 21. Based on the results of the study, it showed that Job Skills was able to increase Work Productivity of Assembling Employees in the infusion section of PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Work Experience is able to increase Work Productivity of Assembling Employees in the infusion section of PT. Jayamas Medica Industri Jombang.*

**Keywords:** *Work Skills, Work Experience, Work Productivity*

## A. PENDAHULUAN

Kolualitas sumber daya manusia dan tingkat perkembangan usaha produksi dapat menjadi tolak ukur bagaimana perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya karena kan bermuara pada peningkatan laba perusahaan. Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2016)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan menurut Sedarmayanti (2018) yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, Pendidikan, Keterampilan, Manajemen, Hubungan Industrial Pancasila, Tingkat penghasilan, Gizi dan Kesehatan, Jaminan sosial, Lingkungan dan iklim kerja, Sarana

produksi, Teknologi, kesempatan berprestasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang diperoleh dari hasil pencarian penelitian terdahulu dalam kurun waktu 2014-2020 mengatakan bahwa budaya kerja, keterampilan kerja, pelatihan, upah, usia, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja juga dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Jayamas Medica Industry adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri alat kesehatan yang berada di kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang . perusahaan ini adalah cabang dari PT. Jayamas Medica Industry Krian. Berdasarkan wawancara awal dengan kepala bagian produksi infus PT. Jayamas Medica Industry Jombang, didapatkan data bahwa hampir sebagian besar karyawan assembling infus belum mampu mencapai tingkat produktivitas karyawan sesuai dengan standart efisiensi produktivitas perusahaan yakni sebesar 142 pcs/jam. Hal itu menurut kepala bagian produksi infus disebabkan karena masih banyak karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun atau dapat disebut karyawan baru serta rendahnya tingkat pemahaman karyawan akan cara ataupun prosedur dalam menyelesaikan suatu pekerjaan assembling infus dimana proses assembling infus sepenuhnya dilakukan dengan cara manual.

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan assembling adalah minimnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Beberapa karyawan juga terlihat masih kebingungan dalam menemukan cara kerja yang sesuai dengan diri mereka sehingga masih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun dalam prosesnya mereka telah dibekali ilmu maupun ditraining (on the job training).

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah: apakah keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan assembling PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Diharapkan, hasil dari penelitian ini akan menjadi bahan masukan yang berarti bagi pihak manajemen PT. Jayamas Medica Industri Jombang.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Keterampilan Kerja**

Menurut Martono (2019) keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Budi (2009) keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai atau melakukannya secara terus-menerus.

Ada beberapa, indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keterampilan kerja (Budi, 2009), antara lain: 1) Mengetahui tugas yang harus dikerjakan di tempat kerja, 2) Mengetahui cara mengerjakan tugas atau pekerjaan, 3) Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit, 4) Selalu mempunyai inspirasi dalam mengerjakan pekerjaan, 5) Berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan.

### **2. Pengalaman Kerja**

Menurut Manulang (2008) pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja karyawan (Foster, 2001) yaitu: 1) Lama waktu / masa

kerja, 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan, 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

### 3. Produktivitas Kerja Karyawan

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktifitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah: 1) Kemampuan melaksanakan tugas, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, 4) Pengembangan diri, 5) Mutu pekerjaan, 6) Efisiensi.

Secara konseptual produktivitas kerja karyawan merupakan sikap atau perilaku karyawan untuk menghasilkan suatu output sesuai dengan kuantitas, kualitas dan waktu yang sudah di tentukan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan cepat dan tepat dalam bidang tertentu berdasarkan langkah - langkah yang dikuasai secara terus menerus. Kemampuan dalam hal ini dapat dilihat dari output yang dihasilkan. Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti uraikan diatas, dapat diketahui bahwa keterampilan kerja karyawan menjadi tolak ukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, entah itu dengan menggunakan akal, pikiran, atau kreativitas dalam menciptakan nilai dan hasil kerja yang akan dicapai. Oleh karena itu pentingnya keterampilan kerja karyawan bagi perusahaan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

H1 : Semakin tinggi keterampilan kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan assembling bagian infus PT. Jayamas Medica Industry Jombang

Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang agar dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang ada pada perusahaan, dan tentunya seseorang akan semakin mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika karyawan tidak memiliki pengalaman dalam bekerja maka secara otomatis karyawan tersebut akan kesulitan dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan dan tidak mampu memperoleh hasil yang sesuai dengan standar perusahaan. Dengan demikian pengalaman kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain apabila semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas yang di berikan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan.

H2 : Semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan assembling bagian infus PT. Jayamas Medica Industry Jombang

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang dijadikan sebagai alat untuk mengetahui informasi yang diharapkan. Pada penelitian ini, variabel yang akan diteliti yaitu Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan assembling bagian infus pada PT. Jayamas Medica Industri Jombang yang berjumlah 45 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan sampling jenuh. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner kepada responden, serta dokumentasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang didapatkan dari PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Untuk uji validitas menggunakan *Corrected Item Total Correlation*, sedangkan uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dengan teknis analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan pengalaman kerja memiliki nilai positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $Y = 0,355 + (0,514X_1) + (0,958X_2) + e$ , yang artinya bahwa keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov sebesar  $0,530 > 0,05$  dan grafik *P-P-Plot* menunjukkan bahwa data menyebar mengikuti arah garis diagonal.

Nilai dari *VIF* juga lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 1,2555 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,797. Dengan demikian variabel – variabel penelitian tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Grafik scatter plot juga menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Nilai Durbin Watson pada hasil uji SPSS sebesar 1,858 dengan batas atas (*dU*) sebesar 1,6148 yang di dapat dari tabel distribusi Durbin Watson dengan jumlah sampel ( $n=45$ ) dan jumlah variabel bebas ( $k=2$ ), ini menunjukkan bahwa hasil  $du < dw < 4 - du$  adalah  $1,6148 < 1,858 < 4 - 1,6148 (2,3852)$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokolerasi positif atau negative.

Hasil uji – t menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan uji  $R^2$  yang memiliki nilai 0,77 yang artinya bahwa sebesar 77% keterampilan kerja dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 23% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini.

### 2. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keterampilan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan assembling infus pada PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Yang artinya apabila keterampilan kerja karyawan meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula. Tetapi pada kenyataannya, hasil penelitian membuktikan bahwa keterampilan kerja karyawan assembling tersebut rendah dan dirasa masih kurang jika dibandingkan dengan apa yang menjadi tuntutan Perusahaan saat ini. Hal tersebut

disebabkan karena pengetahuan akan tugas dan cara mengerjakan pekerjaan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan menciptakan cara kerja cepat yang dimiliki karyawan tergolong masih rendah.

Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup dalam mengetahui tugas dan cara dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. pengetahuan yang baik yang dimiliki karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan baik. Begitu juga kemampuan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan mencari cara kerja cepat akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan, dengan kemampuan yang baik tersebut diharapkan karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas karyawan tercapai dengan baik. Dengan demikian karyawan yang mempunyai pengetahuan, pemahaman dan kemampuan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan

### **3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengalaman kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan assembling infus pada PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Tetapi pada kenyataannya yang dilihat dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa pengalaman kerja karyawan assembling dinilai masih rendah, terutama dilihat dari bagaimana karyawan mampu untuk memahami cara ataupun prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan mereka serta masa kerja karyawan yang masih belum terlalu lama.

Latar belakang pengalaman kerja seorang karyawan memang sangat penting dan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang dapat dilihat dari berapa lama karyawan tersebut bekerja disebuah perusahaan serta keterampilan dan penguasaan karyawan terhadap cara maupun langkah dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Karyawan yang telah bekerja lebih lama akan dapat dengan mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan karena telah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukannya setiap hari di perusahaan. Hal itu secara otomatis akan membuat seorang pekerja menguasai bagaimana cara cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

## **E. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah maka dapat disimpulkan bahwa Keterampilan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan assembling infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Yang artinya bahwa keterampilan kerja karyawan yang baik seperti pemahaman akan cara kerja dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan mampu mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain itu, Pengalaman kerja karyawan juga terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan assembling infus PT. Jayamas Medica Industri Jombang. Yang artinya bahwa tingginya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan assembling infus seperti masa kerja yang cukup, pengetahuan, serta penguasaan terhadap pekerjaan mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan simpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat ditindaklanjuti oleh perusahaan. *Pertama*, hendaknya pimpinan menginstruksikan kepada karyawan yang lebih senior untuk memberikan pemahaman terhadap karyawan yang masih baru masuk

sehingga diharapkan kemampuan bisa diratakan dan tidak mengganggu produktivitas perusahaan. perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan per periode waktu tertentu, serta dengan mengadakan employee gathering dimana karyawan dapat menyampaikan apa saja yang selama ini dirasakan selama bekerja, kesulitan maupun hambatan – hambatan, dengan begitu perusahaan dapat dengan mudah menemukan solusi untuk kesulitan yang dialami karyawan tersebut.

*Kedua*, untuk meningkatkan pengalaman kerja karyawannya, perusahaan bisa memberikan sosialisasi jobdesk maupun off the job training selama beberapa hari atau beberapa minggu terlebih dahulu kepada para karyawan baru, sehingga karyawan dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan baru mereka. Selain itu, selama proses rekrutmen pihak perusahaan tentunya juga harus memandangi bagaimana latar belakang calon karyawan tersebut, apakah banyak mengikuti pelatihan – pelatihan yang pernah diadakan oleh lembaga tertentu, apakah pernah bekerja di industri alat kesehatan.

*Ketiga*. pimpinan bisa menstimulus produktivitas karyawan melalui pemberian reward kepada karyawan yang dapat mencapai target. Pemberian reward tidak selalu mengenai uang, tetapi bisa dengan ‘program karyawan terbaik’ per periode tertentu, dimana karyawan yang dapat memaksimalkan pekerjaan mereka dengan tingkat produktivitas yang optimal akan mendapatkan penghargaan sebagai karyawan terbaik dan mendapatkan voucher atau cuti kerja dalam 1 (satu) hari, atau dengan reward yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, Djauzak. 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Alex S. Nitisemito 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Davis, Keith. dan Newstorm, John W. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 2 edisi 7. Erlangga
- Dicky Permana, Arul. (2020). Pengaruh Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Anela Km.79 Kabupaten Lamongan.
- Foster, Bill. dan Seeker, R. Karen. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor : In Media.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hair, J.F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. 2006. *Multivariate Data Analysis. Six Edition*. New Jersey : Pearson

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, SP Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- International Labour Organization. 2015. *Key Indicators of the Labour Market*. [https://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en\\_EN&consumercode=ILOHQ\\_STELLENT\\_PUBLIC&searchWhat=productivity+definition&searchLanguage=en](https://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en_EN&consumercode=ILOHQ_STELLENT_PUBLIC&searchWhat=productivity+definition&searchLanguage=en)
- Manullang, Marihot. 2008. *Manajemen Personalialia*. Cetakan keempat. Yogyakarta : UGM Press.
- Kumbadewi, dkk. (2014). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Mathis, R.L. dan Jackson.J.H. (2009). “Manajemen sumber daya manusia”. Salemba empat, Jakarta.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Martono, Ricky Virona. 2019. *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Jakarta : Gramedia
- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, Sukidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam : Pekanbaru.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE
- Ravianto, J. 2011. Produktivitas dan Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara
- Rosalia dkk, (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jaya Sakti Sentosa.
- Robert, L. Katz. 1993. *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business School Press.
- Syahdan, Feri. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bara Dinamika Sukses Muda.
- Setiadi dkk. (2020) Labour Productivity, Work Experience, Age, and Education : The Case of Lurik Weaving Industry in Klaten, Indonesia.
- Setiaji, Bambang. 2009. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Asas-asas Manajemen*. Bandung : Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian, Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Pustaka LP3ES Indonesia : Jakarta.
- Soedarmayanti. 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Suswadi, Angga. Dan Wasiman. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tectron Manufacturing.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Strategik*. Cetakan kelima. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suwarjani, V. Wiratna dan Endrayanto, Poly. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Spencer, and Spencer. 1993. *Competence at Work Edisi I*. Wiley
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wahyuni, Sri. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Bandar Udara Internasional Jawa Barat*.