
Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Japo Indonesia Ciputat Tangerang Selatan

Fani Aulia Fazira^{1*}, R.R Mardiana Yulianti²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

fannyfazhira@gmail.com, dosen00155@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Japo Indonesia Ciputat Tangerang Selatan. Metodologi penelitian yang digunakan menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di CV. Japo Indonesia dengan jumlah sampel 80 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 20,951 + 0,516 X_1$, koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,558 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,312 atau sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5,941 > 1,990). Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan persamaan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,614 + 0,473 X_2$, koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,499 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,249 atau sebesar 24,9% sedangkan sisanya sebesar 75,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5,083 > 1,990). Motivasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,660 + 0,383 X_1 - 0,284 X_2$, koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,617 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (23,670 > 3,115).

Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and work experience on employee work productivity at CV. Japo Indonesia Ciputat Tangerang Selatan.. The research methodology used uses the associative method. The population in this study were all employees who worked at CV. Japo Indonesia with a sample size of 80 respondents. The data analysis method uses simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The research results show that motivation has a significant effect on work productivity with the regression equation $Y = 20.951 + 0.516 X_1$ The determination value or contribution of influence is 0.312 or 31.2%, while the remaining 68.8% is influenced by other factors not studied. Hypothesis

testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(5.941 > 1.990)$. Work experience has a significant effect on productivity with the regression equation value $Y = 22.614 + 0.473$. The value of determination or contribution of influence is 0.249 or 24.9%, while the remainder is 75.1%, while the rest is influenced by other factors not studied. In the hypothesis test, the value obtained is $t_{count} > t_{table}$ or $(5.083 > 1.990)$. Motivation (X1) and work experience (X2) simultaneously have a significant effect on work productivity with the regression equation value $Y = 14.660 + 0.383$ strong. The value of the coefficient of determination or contribution of simultaneous influence is 38.1%, while the remainder is 61.9%, while the remainder is influenced by other factors not studied. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(23.670 > 3.115)$.

Keywords: Motivation, Work Experience, and Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan. Tingginya produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan menghasilkan output yang maksimal dengan sumber daya yang tersedia. Perusahaan yang mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja akan memiliki daya saing yang lebih baik, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan berkontribusi secara maksimal. Motivasi dapat bersumber dari faktor internal seperti kebutuhan dan tujuan pribadi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain itu, pengalaman kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang memadai cenderung lebih terampil, memahami alur kerja, dan mampu mengatasi masalah secara efektif. Pengalaman kerja membantu karyawan mengambil keputusan yang tepat serta meningkatkan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja.

Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti di CV. Japo Indonesia, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan produktivitas karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan penurunan kinerja yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif, serta rendahnya pencapaian target produksi. Dari hasil wawancara awal, sebagian karyawan mengaku motivasinya menurun karena kurangnya penghargaan atas prestasi kerja. Selain itu, beberapa karyawan baru mengalami kesulitan beradaptasi akibat minimnya pengalaman kerja di bidang produksi serbuk minuman.

Fenomena ini menjadi alasan penting untuk dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Japo Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan yang dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari *man, methods, materials, machine, and market*. Supaya unsur-unsur manajemen

tersebut lebih berdaya, berhasil guna integrasi, dan koordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal, maka pimpinan perusahaan dengan wewenangnya sebagai pimpinan harus bisa mengaturnya melalui proses dan urutan dan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Sumber daya manusia merupakan salah satu pondasi utama dan juga pondasi penting yang harus ada pada perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital dalam aktivitas ataupun kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan. Tanpa mesin, Perusahaan masih dapat berjalan dengan memanfaatkan tenaga kerja, akan tetapi tenaga kerja, sebuah perusahaan tidak akan berjalan sama sekali meskipun dengan bantuan mesin canggih sekali pun.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk dalam perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu tingkat ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditepuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah di laksanakan dengan baik. Karna semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berfikir dan sikap seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana, Kemampuan disini bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi 80 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan tahunan, dan literatur terkait.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

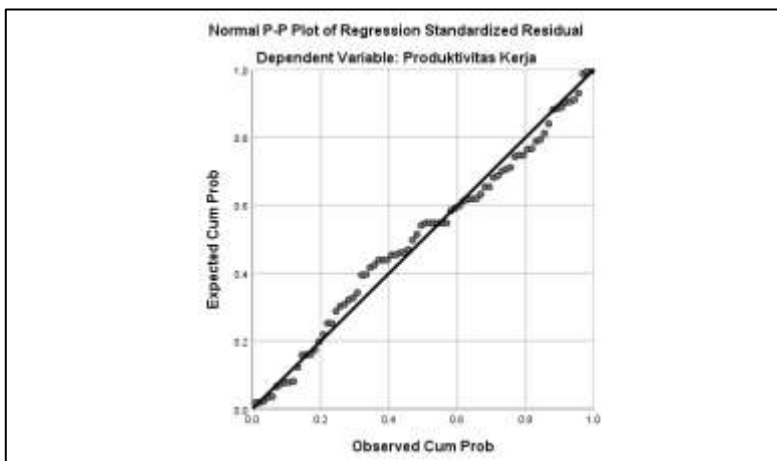
Tabel 4.1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal	Mean	.0000000

Parameters a, b	Std. Deviation	2.56727361
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.056
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data yang ditunjukkan uji Kolmogorov-Smirnov tersebut konsisten dengan hasil analisis grafik normal P-Plot berikut ini:



Berdasarkan grafik P-Plot dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik) menyebar disekitar grafik atau diagonalnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Maka regresi dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4.2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B		Beta				
1	(Constant)	14.660	4.042		3.627	.001		
	Motivasi	.383	.095	.414	4.049	.000	.769	1.300
	Pengalaman Kerja	.284	.097	.300	2.933	.004	.769	1.300

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,769 dan VIF sebesar 1,300. Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,769 dan VIF sebesar 1,300. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617 ^a	.381	.365	2.600	1.988
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dalam model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai Durbin-Watson sebesar 1,988 yang berada diantara nilai interval 1,550-2,460.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroksiditas Menggunakan Uji Glesjer

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	.180	2.575		.070	.945
	Motivasi	-.061	.060	-.129	-1.008	.316
	Pengalaman Kerja	.103	.062	.213	1.667	.100

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0,319 dan nilai signifikansi variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,100. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, dengan demikian data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4.4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.660	4.042		3.627	.001
	Motivasi	.383	.095	.414	4.049	.000
	Pengalaman Kerja	.284	.097	.300	2.933	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil perhitungan regresi tabel diatas, maka dapat diketahui perolehan nilai persamaan regresi linear berganda $Y = 14,660 + 0,383 X_1 - 0,284 X_2$ persamaan ini dapat diartikan bahwa Motivasi (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2)

- Nilai konstanta sebesar 14,660 dapat diartikan bahwa jika Variabel Pengalaman Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 14,660 point.
- Nilai Motivasi (X_1) sebesar 0,383 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengalaman Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,383point.
- Nilai Pengalaman Kerja (X_2) 0,284 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,284 point.

Uji T

Uji Hipotesis Motivasi (X_1) Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_1) Terhadap

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	20.951		5.836	.000
	Motivasi	.516	.087	5.941	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh hasil pada nilai thitung > ttabel atau ($5,941 > 1,990$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Hipotesis Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**Tabel 4.29. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.614	3.866		5.849	.000
	Pengalaman Kerja	.473	.093	.499	5.083	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh hasil pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,083 > 1,990$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{sig. } 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji F**Tabel 4.6****Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.119	2	160.060	23.670	.000b
	Residual	520.681	77	6.762		
	Total	840.800	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh hasil pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($23,670 > 3,115$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{sig. } 0,50$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa pada uji simultan (F) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja.

PEMBAHASAN**Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = Y = 20,951 + 0,516 X_1$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,558 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,312 atau sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,941 > 1,990$). Dengan demikian H_0

ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,614 + 0,473 X_2$, nilai koefisien korelasi 0,499 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,249 atau sebesar 24,9% sedangkan sisanya sebesar 75,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,083 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Pengaruh Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,660 + 0,383 X_1 - 0,284 X_2$, Pada nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,617 artinya memiliki hubungan yang kuat. koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,670 > 3,115)$.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 20,951 + 0,516 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,558 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “sedang”. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,312 atau sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,941 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pada CV. Japo Indonesia Ciputat Tangerang Selatan

Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan persamaan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,614 + 0,473 X_2$, nilai koefisien korelasi 0,499 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “sedang”. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,249 atau sebesar 24,9% sedangkan sisanya sebesar 75,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,083 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Japo Indonesia Ciputat Tangerang Selatan.

Motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,660 + 0,383 X_1 - 0,284 X_2$, Pada nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,617 artinya

memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,670 > 3,115)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Japo Indonesia Ciputat Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitri, W. S., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 152-157
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., Hamsinah, H., Haryadi, N., ... & Erlangga, H. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.
- Mitri Nelsi., Denok Sunarsi. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indo Cipta Utama Di Jakarta
- Sugiarti, E., & Persada, D. D. J. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Starbuck Coffee Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Suryani, N. L., Sulaeman, A., & Putri, P. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Zillion Tech Indonesia.
- Susetyorinini, S., & Faizah, N. A. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.ISS Indonesia Di Gresik.