



PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN NITRA JAYA KONVEKSI

Made Deni Pramanta¹ A. A. Sagung Kartika Dewi²

Abstract

Keywords:

Work Experience;
Training;
Motivation;
Work Productivity.

The purpose of this study was to analyze the effect of work experience, training and motivation on work productivity. This research was conducted in Nitra Jaya Confection. The number of samples used is 38 employees of Nitra Jaya Confection, with the method of determining the sample is Non Probability Sampling. Data was collected using a questionnaire using a 5 point Likert Scale to measure 23 questions and analyzed using Multiple Linear Regression analysis techniques. In this study, the theory used is Maslow's Need Hierarchy Theory. The results of this study indicate that the variables of work experience, training and motivation have a positive and significant effect on the work productivity of Nitra Jaya Confection employees. The theoretical implications of this research have been able to explain the theoretical model used as the basis for formulating hypotheses, namely the influence of work experience, training and motivation on the work productivity of Nitra Jaya Confection employees

Kata Kunci:

Pengalaman Kerja;
Pelatihan;
Motivasi;
Produktivitas Kerja.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan di Nitra Jaya Konveksi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 38 karyawan Nitra Jaya Konveksi, dengan metode penentuan sampel *Non Probability Sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 23 butir pertanyaan dan dianalisis menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Nitra Jaya Konveksi. Implikasi teoritis dari penelitian ini telah mampu menjelaskan model teori yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis yaitu pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Nitra Jaya Konveksi.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
denipramanta7@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia²

Email: sagungkartika@unud.ac.id

PENDAHULUAN

Pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi merupakan salah satu langkah strategik untuk meningkatkan mutu kinerja sumber daya manusia agar mampu merespon tantangan dalam dunia bisnis, khususnya melalui peningkatan produktivitas kerja individu dan kelompok.

Aprilia *et al.*, (2018) mengatakan sumber daya manusia adalah harta atau aset yang sangat berharga dan sangat penting dimiliki oleh perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Karima dkk. 2018). Keberhasilan organisasi perusahaan juga tergantung pada produktivitas kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia bisa dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan serta dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu. Salah satu upaya untuk meningkatkan daya saing adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja (Hairo & Martono, 2019). Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Suryantika & Wibawa, 2019). Dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, namun bekerja lebih cerdas. Menurut Jumantoro *et al.* (2019) produktivitas kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana sumber daya manusia yang ada dipergunakan dengan baik dalam proses produksi untuk mewujudkan hasil output yang diinginkan.

Pengalaman kerja menurut Andriyani & Utama, (2017) adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Pada penelitian Rodli, (2019) mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Bayu, 2019).

Pelatihan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Pada penelitian Massora (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Pelatihan sangat penting untuk mencapai tujuan dan strategi sebagian besar organisasi di dunia bisnis saat ini, di sisi lain, perubahan yang diharapkan terjadi pada produktivitas kerja karyawan setelah adanya pelatihan dapat menghasilkan lebih banyak pendapatan dan meningkatkan layanan dan produk organisasi dalam waktu jangka panjang.

Meningkatkan produktivitas kerja selain pelatihan yang terpenting adalah motivasi karyawan. Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang memegang peranan penting dalam meningkatkan efektifitas kerja (Imas, 2020). Menurut Ekhsan *et al.* (2019) motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan dan menurut (Agustini & Dewi, 2018) motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda sebagai dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan komitmen untuk menghasilkan hasil yang optimal dalam pekerjaannya.

Tabel 1.
Data Jumlah Produksi di Nitra Jaya Konveksi 2021

Periode	Produk	Target Produksi	Realisasi	Capaian (%)
2019	Hem SD	1500	1100	73%
	Celana SD	1500	1100	73%
	Hem SMP	1.000	700	70%
	Celana SMP	1000	700	70%
	Hem SMA	700	400	57%
	Celana SMA	700	400	57%
2020	Hem SD	1500	1300	87%
	Celana SD	1500	1300	87%
	Hem SMP	1000	750	75%
	Celana SMP	1000	750	75%
	Hem SMA	700	500	71%
	Celana SMA	700	500	71%
2021	Hem SD	1500	800	53%
	Celana SD	1500	800	53%
	Hem SMP	1000	500	50%
	Celana SMP	1.000	500	50%
	Hem SMA	700	300	43%
	Celana SMA	700	300	43%

Sumber: Nitra Jaya Konveksi, 2021

Nitra Jaya Konveksi merupakan usaha menengah yang bergerak dibidang manufaktur. Jumlah produksi seragam pada Nitra Jaya Konveksi mengalami fluktuasi, kondisi yang menyebabkan fluktuasi karena adanya kasus corona pertama di Indonesia, pertama kali diumumkan pada 2 tahun lalu, yang menyebabkan adanya kemunculan ketidakstabilan penjualan seragam Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, sehingga membuat produktivitas kerja karyawan di Nitra Jaya Konveksi semakin rendah. Dari hasil wawancara dengan kepala Nitra Jaya Konveksi, ditemukan adanya masalah dengan produktivitas kerja karyawan, dimana karyawan adanya keterlambatan saat menyelesaikan tugas seperti packing seragam dan keterlambatan pengiriman barang, maka dari itu pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai target yang sudah ditentukan. Penyebab lainnya yakni terletak pada penurunan produktivitas kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja dalam mengoperasikan peralatan dan pelatihan pada keterampilan karyawan dalam penguasaan peralatan. Motivasi juga menjadi masalah pada karyawan Nitra Jaya Konveksi yang kurang bersemangat untuk mengejar target produksi seragam karena adanya pekerjaan dan peluang yang mereka jalankan kurang menarik dan menantang.

Sumantika dkk. (2021) pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Lubis & Suhada, (2020) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Imas, (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis H1: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Dalam penelitian Harahap *et al.* (2020) bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Putri & Sinulingga, (2020) menyatakan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja Penelitian Hairo & Martono, (2019) mengatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Menara Kudus Printing. Dalam penelitian Idris *et al.*, (2017) pelatihan berpengaruh signifikan melalui variabel

intervening dari produktivitas kerja (BKPP), Provinsi Aceh, Indonesia. Berdasarkan teori dan hasil penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Supriatna & Purba, (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. (Imas, 2020) Penelitian (Saad & Elballa, 2019) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hairo & Martono, (2019) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nitra Jaya Konveksi yang berada di Jalan Raya Pnglan, Banjar Cepaka Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali, Indonesia.

Objek dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Produktivitas Kerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan karyawan Nitra Jaya Konveksi dan sumber sekunder dalam penelitian ini adalah pihak manajemen Nitra Jaya Konveksi.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Nitra Jaya sebanyak 38 karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Sampel penelitian ini yang berjumlah 38 karyawan (sampel jenuh). Adapun kriteria untuk sampel yang dijadikan responden yaitu karyawan Nitra Jaya Konveksi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linear berganda Adapun model regresi linear berganda yang dapat digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- X1 = Pengalaman Kerja
- X2 = Pelatihan
- X3 = Motivasi
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi Pengalaman Kerja
- β_2 = Koefisien regresi Pelatihan
- β_3 = Koefisien regresi Motivasi
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada keempat variabel memperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data.

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa keempat variabel memperoleh *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48800034
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.081
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2021

Koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 sedangkan tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Karena koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari α maka dapat disimpulkan bahwa model struktur ini telah berdistribusi normal ($0,200 > 0,05$).

Tabel 3.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman kerja	.518	1.931
Pelatihan	.645	1.550
Motivasi	.581	1.721

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Standardized Coefficients		
		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1.462	.153
	Pengalaman kerja	.065	.288	.775
	Pelatihan	.140	.692	.494
	Motivasi	-.388	-1.815	.078

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai *tolerance* pada variabel pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi yaitu sebesar 0,518; 0,645; 0,581 > 0,10 serta nilai VIF masing-masing sebesar 1,931; 1,550; 1,721 < 10,00. Disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Nilai *Sig.* variabel pengalaman kerja sebesar 0,775; nilai *Sig.* variabel pelatihan sebesar 0,494 dan nilai *Sig.* Variabel motivasi sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model di atas dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.913	2.861		-.319	.752
Pengalaman kerja	.445	.177	.311	2.519	.017
Pelatihan	.484	.182	.294	2.661	.012
Motivasi	.278	.079	.410	3.522	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = -0,913 + 0,445 X_1 + 0,484 X_2 + 0,278 X_3 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X1 = Pengalaman kerja

X2 = Pelatihan

X3 = Motivasi

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi Variabel *Independen*

e = error

Tabel 6.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.287	3	74.762	31.028	.000 ^b
	Residual	81.923	34	2.410		
	Total	306.211	37			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Pengalaman kerja,

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan bahwa hasil uji sig. F sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.709	1.552

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

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai *R square* adalah sebesar 0,732 artinya pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 73,2 persen sedangkan sisanya sebesar 26,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai sig.t sebesar 0,017 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,017 < 0,05$) dan nilai β_1 sebesar 0,445 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rodli, (2019) yang mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Sinaga, 2020) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu pula dengan penelitian (Salju & Lukman, 2018) yang mengatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut dapat bermakna bahwa apabila seseorang mempunyai pengalaman kerja yang lebih lama, maka dianggap mempunyai produktivitas lebih tinggi apabila dibandingkan dengan seseorang yang belum mempunyai pengalaman kerja. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumantika dkk., 2021), (Lubis & Suhada, 2020), (Imas, 2020), (Marbun, 2019), dan (Setiadi *et al.*, 2020) yang juga menyebutkan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai sig.t sebesar 0,012 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,012 < 0,05$) dan nilai β_2 sebesar 0,484 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Massora, (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja. (Apriliani & Sriathi, 2019) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian (Karima dkk., 2018) menyatakan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan (Supriatna & Purba, 2019) yang menyatakan bahwa semakin sering pelatihan diberikan kepada karyawan maka akan dapat memberikan kontribusi terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap *et al.*, 2020), (Jumantoro dkk., 2019), (Putri & Sinulingga, 2020), (Hairo & Martono, 2019), dan (Idris *et al.*, 2017) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai sig.t sebesar 0,001 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,001 < 0,05$) dan nilai β_3 sebesar 0,278 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sinaga,

(2020) yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Suryadewi dkk., 2020) juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu pula dengan (Purwanto & Wulandari, 2016) yang mendapatkan hasil dari penelitiannya yaitu, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Purnami & Utama, 2019), (Kartikasari & Cherny, 2017), (Supriatna & Purba, 2019), (Imas, 2020), (Saad & Elballa, 2019) serta (Hairo & Martono, 2019) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi Nitra Jaya Konveksi. Hal ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang maka produktivitas kerja yang dimiliki juga akan semakin tinggi. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi Nitra Jaya Konveksi. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang didapatkan karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut : sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, manajemen Nitra Jaya Konveksi hendaknya menambah dan meningkatkan pengalaman kerja karyawan seperti dengan memberikan seluruh karyawan kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai bidangnya dari tingkatan yang mudah hingga yang paling sulit sehingga akan memicu kemampuan karyawan yang semakin meningkat. Selain pengalaman kerja manajemen Nitra Jaya Konveksi sebaiknya memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawan dengan catatan menentukan jadwal dengan baik agar tidak mengganggu pekerjaan utama mereka, mengikutsertakan karyawan dalam seminar atau mendatangkan para ahli ke tempat kerja sehingga karyawan bisa belajar lebih dalam sesuai dengan bidang keahlian mereka. Hal terakhir Manajemen Nitra Jaya Konveksi sebaiknya memotivasi karyawan agar terus mengembangkan kemampuan mereka dengan cara memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja keras dan karyawan berprestasi, memberikan pengembangan dan peluang karir yang sesuai dengan kinerja karyawan sehingga karyawan akan bersemangat dan produktif dalam bekerja. Bagi peneliti berikutnya, perlu dipertimbangkan untuk meneliti variabel-variabel, faktor-faktor, dan indikator lain diluar pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Seperti variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, insentif, dan yang lainnya.

REFERENSI

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(1), 7191-7218.
- Andriyani, N., & Utama, I. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 249-175.
- Aprilia, P., Dewi, C., Gede, I., & Sudibya, A. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Natya Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5628-5656.

- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 68-67.
- Bayu, E. B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu. *Informatika : Jurnal Ilmiah Fakultas Sains Dan Teknologi*, 7(2), 50-67.
- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies. *International Conference on Engineering and Management in Industrial System (ICOEMIS 2019)*, 173(1), 406-415.
- Hairo, A. M., & Martono, S. (2019). The Effect Of Environment, Training, Motivation, And Satisfaction On Work Productivity. *Management Analysis Journal*, 8(1), 2252-6552.
- Harahap, E., Ritonga, Z., & Harahap, A. (2020). The Effect of Training, Work Motivation, Remuneration, Work Attitude and Employee Satisfaction on Employee Productivity At PT Sumatera Berlian Motor *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), 403-408.
- Idris, S., Putra, T. R. I., Djalil, P. M. A., & Chandra, M. D. R. (2017). The Analysis of Effectiveness of Education, Training and Motivation on Work Productivity and Its Impact on the Performance of Civil Service of Personel, Education and Training Agency,(BKPP), The Province of Aceh, Indonesia. *Journal of Resources Development and Management*, 29(1), 32-37.
- Imas, M. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. *Pinisi Discretion Review*, 3(2), 119-126.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 106-117.
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, F. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4), 83-95.
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Eonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80-90.
- Lubis, A. N., & Suhada. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Tunas Baru Lampung , Tbk- Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(4), 314-320.
- Marbun, D. R. (2019). Effect of Placement Based on Expertise and Work Experience on Employee Work Productivity In PDAM Tirtanadi Branch Tuasan. *Enrichment: Journal of Management*, 10(1), 11-16.
- Massora, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementrian Pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 06(2), 60-72.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 56-11.
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9-26.
- Putri, K. D., & Sinulingga, N. A. B. (2020). The Effect of Training and the Implementation of Occupational Health and Safety (OHS) Systems on Employee Productivity at PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk *Journal of Management* 1(1), 103-109.
- Rodli, A. F. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja. *E-Journal.Umaha.Ac.Id*, 2(2), 31-35.
- Saad, A., & Elballa, B. (2019). The Effect of Motivation on Productivity in the Sudanese Construction Industry. *Journal of Engineering and Computer Science (JECS)*, 15(2), 41-49.
- Salju, & Lukman, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 48-58.
- Setiadi, P. B., Ursula, R., Rismawati, R., & Setini, M. (2020). Labour Productivity, Work Experience, Age and Education: The Case of Lurik Weaving Industry in Klaten, Indonesia. *Webology*, 17(2), 487-502.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10-26.
- Supriatna, U., & Purba, C. B. (2019). The Effect of Training Development , Motivation , and Compensation on the Employee ' s Work Productivity At Pt. Indoapan Steel Center. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(7), 762-769.

-
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(9), 3383-3402.
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2019). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(2), 58-66.