

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman

Deby Handayani¹, NichyOktaviani², Marshal Imar Pratama³

¹ Akutansi, Ekonomi, Universitas Sumatera Barat

^{2,3}Manajemen, Ekonomi, Universitas Sumatera Barat

¹oktavianinichy@gmail.com, ²debyhandayani45@gmail.com, ³marshalimarpratama@unisbar.ac.id

Abstract

This study was conducted to determine the effect of work discipline and work experience on employee work productivity. The purpose of this study was to examine partially and simultaneously the effect of work discipline and work experience on the work productivity of employees of the Polytechnic of Shipping in West Sumatra. The population in this study were 134 employees of the Mandala Multifinance Company in Pariaman. Samples were taken as many as 57 people. The independent variable is work discipline (X1), work experience (X2) and the dependent variable is work productivity (Y). Data were collected using a questionnaire and a study of literature. Hypothesis testing uses descriptive analysis, multiple linear regression test, determination test, t test and F test. Data processing using SPSS version 20. The results showed the multiple regression test obtained the equation $Y = 22.578 + 0.535X1 + 0.401X2$. Partially work discipline work experience has a significance value of 0.001 and 0.045, which means a significance value <0.05 . Which means that simultaneously or together work discipline and work experience affect work productivity with a significance of $0.001 < 0.05$. The contribution of work discipline and work experience can be seen from the value of 0.219 or equivalent to 21.9%. This means that 21.9% of work productivity is influenced by work discipline and work experience, while the remaining 78.1% of work productivity is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: work discipline, work experience, work productivity.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara parsial dan secara simultan pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman sebanyak 134 orang. Sampel diambil sebanyak 57 orang. Variabel independen adalah disiplin kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji determinasi, uji t dan uji F. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan uji regresi berganda didapatkan persamaan $Y = 22,578 + 0,535X1 + 0,401X2$. Secara parsial disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan 0,045 yang artinya nilai signifikansi $< 0,05$. Yang berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Besar kontribusi disiplin kerja dan pengalaman kerja dapat dilihat dari nilai 0,219 atau setara dengan 21,9%. Hal ini berarti 21,9% produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya yaitu 78,1% produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: disiplin kerja, pengalaman kerja, produktivitas kerja.

1. Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam proses pengukuran keberhasilan atau mundurnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, karena karyawan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun pihak karyawan. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan. Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas mempunyai arti nilai dan ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Terdapat banyak factor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Raviyanto, 2015 : 20). Produktivitas sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Kerja yang bermalas-malasan serta korupsi pada jam kerja dari yang semestinya, bukanlah menunjang pembangunan. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jam kerja yang seharusnya serta isi kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerjaan akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh. Agar suatu keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dapat tercapai, maka suatu organisasi perlu membuat adanya peraturan yang mengikat bagi para karyawan. Dengan adanya peraturan dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja

tim didalam sebuah organisasi. Kedisiplinan hanya bisa dinilai setelah karyawan tersebut bekerja di instansi tersebut. Disiplin kerja yang baik akan menunjang tercapainya tujuan dan keberhasilan bagi suatu perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja menurut M. Manullang (2015 : 15) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

PT. Mandala Multifinance merupakan perusahaan yang berfokus pada usaha pembiayaan konsumen. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1997 dengan visi menjadi perusahaan pembiayaan terbaik secara finansial yang berorientasi kepada pelanggan. Tuntutan disiplin yang sangat tinggi merupakan salah satu standar suatu perusahaan dalam mewujudkan visi misi perusahaannya seperti yang dilakukan oleh PT. Mandala Multifinance. Dimana semakin tinggi kedisiplinan dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan yang mana hal ini juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah kedisiplinan karyawan maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan.

Dari prasarvei yang dilakukan menunjukkan data kehadiran karyawan PT Mandala Multifinance Pariaman. Pada tahun 2020 terdapat 65% karyawan yang hadir tepat waktu, terlambat 22%, sakit 2%, izin 2%, karyawan yang tugas keluar kota sebanyak 6%, dan cuti 3%. Pada tahun 2021 menunjukkan banyak karyawan yang hadir tepat waktu meningkat 70% dari tahun sebelumnya sebanyak 5%, terlambat 18%, sakit 1%, izin 1%, karyawan yang tugas keluar kota sebanyak 8%, dan cuti 2%. Pada tahun 2022 menunjukkan banyak karyawan yang hadir tepat waktu meningkat menjadi 72% dimana naik sebanyak 2% dibandingkan tahun sebelumnya, terlambat 10%, sakit 2%, izin 2%, karyawan yang tugas keluar kota sebanyak 12%, dan cuti 3%.

Tabel 1 adalah adalah rekapitulasi pengalaman kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman.

Tabel 1. Data Pengalaman Kerja Karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman Tahun 2020-2022

Tahun	Keterangan			
	Pengalaman Kerja < 1 Tahun	Pengalaman Kerja > 1 Tahun	Pengalaman Kerja > 2 Tahun	Pengalaman Kerja > 3 Tahun
	Tahun	Tahun	Tahun	Tahun
2020	65%	5%	10%	20%
2021	22%	18%	25%	35%
2022	32%	9%	3%	56%

Berdasarkan data tabel 2 dapat dilihat total pendapatan dalam bentuk Rupiah (Rp) pada 3 bulan terakhir tahun 2024 terjadi peningkatan dan penurunan setiap bulannya. Namun selisih yang terlihat tidak terlalu signifikan.

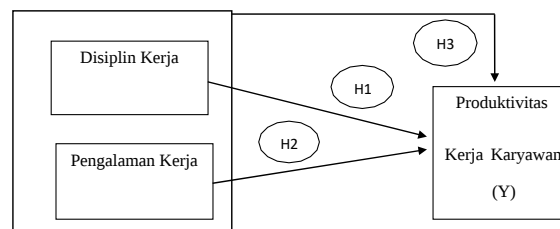
Tabel 1 menunjukkan data rekapitulasi pengalaman kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman. Pada tahun 2020 dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja <1 tahun sebanyak 65%, karyawan yang memiliki pengalaman >1 tahun sebanyak 5%, karyawan yang memiliki pengalaman >2 tahun sebanyak 10%, dan karyawan yang memiliki pengalaman kerja >3 tahun sebanyak 20%. Pada tahun 2021 dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja <1 tahun sebanyak 22%, karyawan yang memiliki pengalaman >1 tahun sebanyak 18%, karyawan yang memiliki pengalaman >2 tahun sebanyak 25%, dan karyawan yang memiliki pengalaman kerja >3 tahun sebanyak 35%. Pada tahun 2022 dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja <1 tahun sebanyak 32%, karyawan yang memiliki pengalaman >1 tahun sebanyak 9%, karyawan yang memiliki pengalaman >2 tahun sebanyak 3%, dan karyawan yang memiliki pengalaman kerja >3 tahun sebanyak 56%. Berdasarkan fenomena di atas maka produktivitas kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman menunjukkan bahwa belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari perilaku yang dimunculkan oleh karyawan dalam keseharian di lingkungan instansi dalam melaksanakan tugasnya. Rendahnya produktivitas kerja karyawan yang dapat digambarkan dengan rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja karyawan

2. Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT. Mandala Multifinance Pariaman. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman yang berjumlah 57 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi sebanyak 57 orang.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan studi kepustakaan. Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi, dan uji hipotesis. Adapun kerangka penelitian seperti pada gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Disiplin Kerja (X1)	Keterangan
	<i>Corrected Item- Total correlation</i>	
Butir 1	0,351	Valid
Butir 2	0,459	Valid
Butir 3	0,618	Valid
Butir 4	0,562	Valid
Butir 5	0,324	Valid
Butir 6	0,406	Valid
Butir 7	0,335	Valid
Butir 8	0,545	Valid
Butir 9	0,365	Valid
Butir 10	0,412	Valid
Butir 11	0,424	Valid
Butir 12	0,373	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pernyataan	Produktivitas Kerja (Y)	Keterangan
	<i>Corrected Item- Total correlation</i>	
Butir 1	0,467	Valid
Butir 2	0,595	Valid
Butir 3	0,486	Valid
Butir 4	0,513	Valid
Butir 5	0,451	Valid
Butir 6	0,530	Valid
Butir 7	0,449	Valid
Butir 8	0,527	Valid
Butir 9	0,530	Valid

Butir 10	0,534	Valid
Butir 11	0,406	Valid
Butir 12	0,540	Valid
Butir 13	0,535	Valid
Butir 14	0,434	Valid
Butir 15	0,504	Valid
Butir 16	0,389	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Pernyataan	Pengalaman Kerja (X2) <i>Corrected Item- Total correlation</i>	Keterangan
Butir 1	0,556	Valid
Butir 2	0,622	Valid
Butir 3	0,406	Valid
Butir 4	0,416	Valid
Butir 5	0,544	Valid
Butir 6	0,525	Valid
Butir 7	0,594	Valid
Butir 8	0,506	Valid
Butir 9	0,582	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilihat pada tabel 1, tabel 2, dan tabel 3 di atas. variabel produktivitas kerja diatas maka dapat dilihat bahwa pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya yang mana nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,3.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alfa</i>	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,787	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,820	Reliabel
Produktivitas kerja	0,860	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai hasil uji reliabilitas masing – masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel/ dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.1 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dilakukan linier harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas (Ghozali, 2005). Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal atau tidak. Uji linearitas diperoleh hasil bahwa variabel yang diteliti linear. Dari uji multikolinearitas

diperoleh hasil bahwa data terbebas dari multikolinearitas. Uji heterokedastisitas diperoleh hasil tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mandala Multifinance Pariaman. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda diringkas dan disajikan dengan persamaan.

$$Y=22,578+ 0,535 X_1 +0,401 X_2+\varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Dari persamaan 1 dapat dijelaskan bahwa Variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap produktivitas kerja.

3.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi Linear Berganda

Keterangan	Nilai
Koefisien Korelasi Linear Berganda	0,468

Berdasarkan hasil dari analisa koefisien korelasi linier berganda diatas diperoleh hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan nilai koefisien korelasi linier berganda adalah 0,468 berarti nilai korelasi berada diantara 0,41 sampai dengan 0,70 maksudnya disiplin kerja dan pengalaman kerja bersama memiliki keeratan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman.

3.4 Hasil Uji Hipotesis Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t-hit	Sign.T
Disiplin Kerja (X1)	3,527	0,001
Pengalaman Kerja (X2)	2,048	0,045

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai thitung> ttabel (3,257>1,673) dengan taraf signifikansi 0,001, yang berarti bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja” dan hasil pengujian hipotesis Pengalaman Kerja menunjukkan nilai thitung>ttabel (2,048>1,673) dengan taraf signifikansi 0,045, yang berarti bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja”.

Tabel 7. Hasil Uji F Secara Simultan

Variabel	F-hit	Nilai Sig	Level of Significant t	Keterangan
Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja	7,577	0,001	0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel 7 hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $f_{hitung} = 7,577$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,001, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman. Pembuktian bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan derajat signifikansi yang berada dibawah 0,05 yaitu 0,001.

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman. Pembuktian bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan derajat signifikansi yang berada dibawah 0,05 yaitu 0,045.

Dari hasil uji F didapat hasil nilai signifikansi F lebih kecil dari *level of significant* (α) 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersamaan antara disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman adalah 21,9% sedangkan sisanya 78,1% dipengaruhi oleh selain model yang diteliti, seperti beban kerja, stres kerja, fasilitas kerja dan lain- lain.

4. Kesimpulan

disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman karena nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,535 dan nilai sig 0,001 lebih kecil dari pada level of significant (α) 0,005. Selanjutnya, pengalaman berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman karena nilai koefisien regresi pengalaman kerja bernilai positif yaitu 0,401 dan nilai sig 0,45 lebih kecil dari pada level of significant (α) 0,005. Maka untuk itu, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan PT. Mandala Multifinance Pariaman karena nilai sig 0,001 lebih kecil level of significant (α) 0,005 dan 21,9% dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja sedangkan sisanya 78,1% dipengaruhi oleh selain model yang diteliti.

Daftar Rujukan

- [1] Dharma, Agus. (2003). Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [2] Faris, Rafika. I Wayan Bagia & I Wayan Suwendra (2016). "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).
- [3] Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- [4] Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [5] Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [6] Ghozali, Imam. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [7] Ghozali, Imam. (2008). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [8] Jonathan, Sarwono. (2016). Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [9] Handoko, T. Hani (2018). Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua , Yogyakarta : Penerbit BPEE..
- [10] Handoko, T. Hani (2019). Manajemen. Edisi Kedua puluh , Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- [12] Manulang,M. (2004). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [13] Manulang,M. (2005). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [14] Lucky O.H. Dotulong (2016). "Analisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Pos Dan Giro Manado." Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 187-198.
- [15] Pertiwi, Feni (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur" e-Journal Administrasi Negara, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5360 – 5374. PM 05 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.
- [16] Sulaiman,Ardika. (2014). Pengaruh Upah Kerja dan pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Trikonomika. Volume 13, No. 1, Hal 91-100 ISSN 1411-514X.
- [17] Susanto, Kiki (2017). Analisis Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Pia Aa Banyuwangi. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- [18] Sutrisno, Edi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama.