

# **PENGARUH PENDIDIKAN, FASILITAS DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PTPN XII KEBUN SUMBER TENGAH SILO KABUPATEN JEMBER**

*INFLUENCE OF EDUCATION, FACILITIES AND WORK EXPERIENCES ON WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION DIVISION AT PTPN XII KEBUN SUMBER TENGAH SILO KABUPATEN JEMBER*

Mohammad Hanipul<sup>1</sup>, Bayu Wijyantini<sup>2</sup>, Nur saidah<sup>3</sup>  
Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Email : [lisahanief0708@gmail.com](mailto:lisahanief0708@gmail.com)

Email : [bayu@unmuhjember.ac.id](mailto:bayu@unmuhjember.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. (2) Pengaruh fasilitas terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. (3) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. (4) Pengaruh pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Hasil penelitian dengan taraf 0,05 (5%) menunjukkan bahwa: (1) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,553 dan nilai signifikansi hitung 0,013. (2) Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,393 dan nilai signifikansi hitung 0,019. (3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan t hitung sebesar 2,944 dan nilai signifikansi hitung sebesar 0,004. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,463 dapat diartikan bahwa 46,3% produktivitas kerja karyawan bagian produksi PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember dipengaruhi oleh variabel pendidikan, fasilitas, dan pengalaman kerja Sedangkan yang sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci :** pendidikan, fasilitas, pengalaman kerja, produktivitas kerja

**Abstract:** This study aims to determine (1) the effect of education on the work productivity of employees in the production section at PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo District Jember. (2) The effect of the facility on the work productivity of the production part employees in PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo District Jember. (3) The influence of work experience on the work productivity of production employees at PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo District Jember. (4) The influence of education, facilities and work experience on the productivity of employees in the production section at PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo District Jember. The results of the study with a significance level of 0.05 (5%) showed that: (1) Education had a significant effect on work productivity with tcount of 2.553 and a significance value of 0.013. (2) Facilities have a significant effect on work productivity with tcount 2,393 and a significance value of 0,019. (3) Work experience has a significant effect on work productivity with t count of 2.944 and a significance value of 0.004. The coefficient of determination  $R^2$  of 0.463 can mean that 46.3% of the work productivity of production employees of PTPN XII Kebun Sumber

Tengah Silo District Jember is influenced by education, facilities, and work experience variables, while 53.7% is influenced by other variables outside this research.

**Keywords:** *education, facilities, work experience, work productivity*

## **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba, sehingga produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Fenomena ini juga ditangkap oleh beberapa peneliti yaitu terdapat hubungan pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. dalam penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2007), dengan hasil penelitiannya yaitu bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan Budiono (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramanyata (2017), hasil penelitian tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 29). Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditepati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir

1989:197). Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 117).

PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember yang bergerak dibidang produksi, banyak menggunakan tenaga kerja manusia sebagai proses produksi. Dengan faktor tenaga kerja manusia yang banyak, maka produktivitas kerja menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan unsur pokok kelangsungan hidup perusahaan, tidak hanya bergantung dengan modal yang besar. Demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi perusahaan harus memberikan perlakuan yang baik, sehingga kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal. Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan di PTPN XII Kebun Sumber Tengah. Berikut hasil produksi karet diPTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Seperti dilihat pada tabel.

Perlu diketahui pengaruh pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah : 1. Apakah pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember? 2. Apakah fasilitas mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember? 3. Apakah pengalaman kerja

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember?

## KAJIAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:16) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

### Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001: 38) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan satuan waktu. Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

### Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2009: 32) pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohaniyah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.

### Pengertian Fasilitas

Moenir (1989:197) menyatakan “Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”

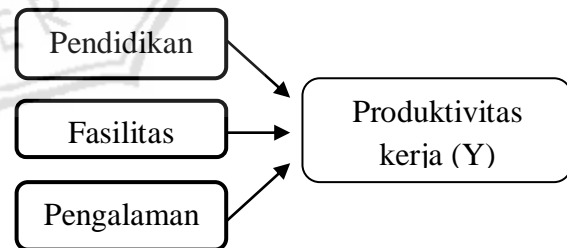
Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja.

### Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 117).

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan pendidikan (X1), fasilitas (X2) dan pengalaman kerja (X3) sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat.



### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini mengacu pada perhitungan data yang berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian

ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder

### Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah. Populasi atau sampel yang digunakan adalah 81 orang karyawan bagian produksi.

### Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam variabel ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 93). Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Melalui skala *Likert* responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang dirasakan benar. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item instrumen dapat diberi skor yaitu sebagai berikut:

- SS (Sangat Setuju) = Diberi skor 5  
 S (Setuju) = Diberi skor 4  
 N (Netral) = Diberi skor 3  
 TS (Tidak Setuju) = Diberi skor 2  
 STS (Sangat tidak setuju) = Diberi skor 1

#### Indikator Pendidikan

- Jenjang Pendidikan
- kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan.

#### Indikator Fasilitas

- Fasilitas alat kerja
- Fasilitas kendaraan

#### c. Fasilitas perumahan Indikator Pengalaman Kerja

- masa kerja
- pengalaman kerja
- keterampilan yang dimiliki.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas

Variable/indicator	Sig.	A	Keterangan
Pendidikan			
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
Fasilitas			
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
Pengalaman kerja			
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
Produktivitas kerja			
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indicator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil valid karena  $\alpha > \text{Sig.}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Standart alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,827	0,60	Reliabel
Fasilitas (X2)	0,820	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja (X3)	0,826	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,817	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variable tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variable	Koefisien regresi	Koefisien regresi	Standar eror
1	Kostanta	3,483	3,483	1,063
2	Pendidikan	0,261	0,261	0,102
3	Fasilitas	0,255	0,255	0,107
4	Pengalaman kerja	0,195	0,195	0,100

Pada tabel diatas terlihat bahwa diketahui persamaan regresi yang berbentuk adalah

1. Konstanta sebesar 3,483 menunjukkan besaran produktivitas kerja pada saat pendidikan, fasilitas, dan pengalaman kerja adalah 0.
2.  $b_1 = 0,261$  pada variable pendidikan, menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable pendidikan, maka meningkatkan produktivitas kerja. Dengan asumsi variable fasilitas dan

pengalaman kerja tetap konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja yang berarti setiap kenaikan pada variable pendidikan akan berdampak pada semakin baiknya produktivitas kerja.

3.  $b_2 = 0,255$  pada variable fasilitas, menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable fasilitas, maka meningkatkan produktivitas kerja. Dengan variable pendidikan dan pengalaman kerja tetap konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa variable fasilitas mempengaruhi produktivitas kerja yang berarti setiap kenaikan pada variable fasilitas akan berdampak pada semakin baiknya produktivitas kerja.
4.  $b_3 = 0,195$  pada variable pengalaman kerja menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable pengalaman kerja, maka meningkatkan produktivitas kerja. Dengan variable pendidikan dan fasilitas tetap konstan. Hal ini juga menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja yang berarti setiap kenaikan pada variable pengalaman kerja akan berdampak pada semakin baiknya produktivitas kerja.

#### 4. Hasil Uji t

Tabel 4.12 Hasil Dari Uji t

Uji t				
Variabel	Signifikan si hitung	Taraf signifikan si	t hitun g	Keteranga n
Pendidikan	0,013	0,05	2,553	Signifikan
Fasilitas	0,019	0,05	2,393	Signifikan
Pengalama n kerja	0,004	0,05	2,944	Signifikan

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menyatakan bahwa

1. Hasil uji pendidikan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,013 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
2. Hasil uji fasilitas mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,019 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
3. Hasil uji pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

#### 5. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Tabel 4.13 hasil uji koefisien determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,695
2	R square	0,483
3	Adjusted R square	0,463

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,463 (46,3%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau presentase pengaruh yang dapat dijelaskan variable pendidikan ( $x_1$ ), fasilitas ( $x_2$ ) dan pengalaman kerja ( $x_3$ ) secara bersama-sama terhadap besarnya variable terikat, dimana variable terikat adalah produktivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 46,3\%) = 53,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dikatakan bahwa secara persial. Semua variable bebas (pendidikan, fasilitas dan pengaman kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan, pengaruh yang diberikan ketiga variable bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik pendidikan, fasilitas dan pengalaman kerja maka semakin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, penjelasan dari masing-masing pengaruh variable dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan taraf signifikansi 0,013 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa hipotesis pendidikan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Hal ini juga mendukung penelitian

sebelumnya yang diteliti oleh Irawati (2007) dan Ramanyata (2017) menyatakan pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pada hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien untuk variable fasilitas sebesar 0,274 dan signifikansi hitung sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (2,393), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa hipotesis fasilitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Didukung penelitian yang dilakukan oleh budiono (2008) menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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

Pada hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien untuk variable pengalaman kerja sebesar 0,323 dan signifikansi hitung sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (2,944), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa hipotesis pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Nesty (2012) dan Mahendra (2014) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Hal ini berarti semakin tinggi pendidikan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa fasilitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Hal ini berarti semakin baik fasilitas akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember. Hal ini berarti semakin lebih mempunyai pengalaman kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang beriklan antara lain adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sehingga dapat memperluas ilmu yang sudah didapatkan.

#### **2. Bagi Mahasiswa**

Diharapkan mahasiswa mampu memperluas ilmu pengetahuan tentang manajemen dan mampu mendeskripsikan penelitian yang telah dicapai.

### 3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari pihak perusahaan mampu mempertahankan, dan meningkatkan produktivitas kerja bagian produksi di PTPN XII Kebun Sumber Tengah Silo Kabupaten Jember.

### 4. Bagi Karyawan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini semua karyawan lebih positif dan bersemangat lagi untuk mencapai kualitas kerja yang baik, sehingga akan lebih mudah dalam menjalankan tugasnya.

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2012.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta

Ramanyata (2017).” *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* Pt.Racer Technology Indonesia Dept. Program Studi Akuntansi Manajemen Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam 2017.

Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Simanjuntak, Payaman. (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPFEUI.

Suwanto dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung:Alfabeta.

## DAFTAR PUSTAKA

Budiono (2008).” *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Pada Pt. Karya Gemilang Surakarta”. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta 2008.

Hasibuan (2012:16). “Manajemen sumber daya manusia”. Jakarta PT Bumi Aksara.

Irawati (2007).” *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* Pada CV. Kallista Indogarment Di Boyolali. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta 2007.

Mahendra (2014).”*Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja* (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2014.

Nesty (2012).” *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* CV. DUTA JEPARA. Program Studi Pendidikan Ekonomi