

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pangga Surya Dipala

The Influence of Work Experience and Job Training on Employee Work Productivity at PT Pangga Surya Dipala

Echa Suryaning Tyas^a, Nandang^b, Shandika Arya Yudha Rahman^c

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{a,b,c}

mn22.echasuryaningtyas@mhs.ubpkarawang.ac.id^a,
nandang@ubpkarawang.ac.id^b, shandhika.rahman@ubpkarawang.ac.id^c

Abstract

This study aims to analyze the influence of work experience and training on employee productivity, both partially and simultaneously. This study employed quantitative descriptive and verification methods. The population in this study was 50 people. This study employed a non-probability sampling technique with saturated sampling, thus the population served as the research sample. Data collection in this study was conducted through questionnaires and interviews. The data analysis technique used multiple linear regression with the aid of SPSS 26 analysis tools. Furthermore, work experience was partially proven to have no positive and insignificant effect on employee productivity at PT Pangga Surya Dipala. Job training partially had a positive and significant effect on employee productivity at PT Pangga Surya Dipala. Simultaneously, work experience and job training had a positive and significant effect on employee productivity at PT Pangga Surya Dipala. This research is expected to provide considerations for companies in optimizing employee work experience and improving the quality of training to increase employee productivity.

Keywords: Work Experience, Training, Work Productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deksriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan sampling jenuh, sehingga populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis SPSS 26. Selain itu, pengalaman kerja secara parsial terbukti tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala. Secara simultan, pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan pengalaman kerja karyawan dan meningkatkan kualitas pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pelatihan, Produktivitas Kerja.

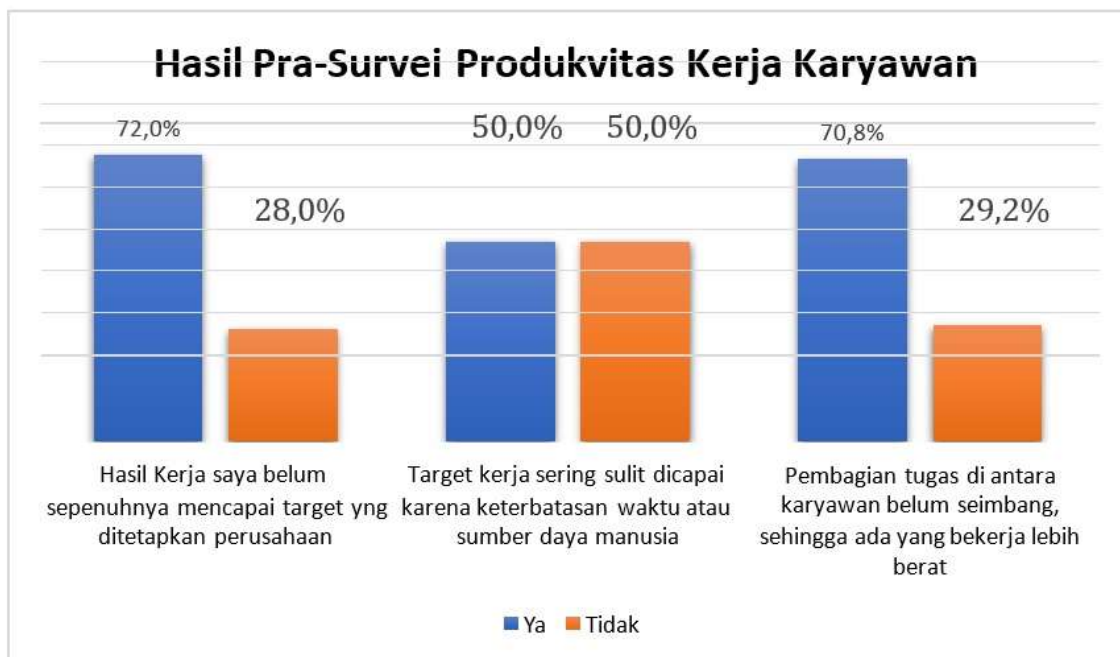
1. Pendahuluan

Seiring berkembangnya era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan bisnis agar tetap kompetitif dan bertahan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan unsur yang krusial dalam keberlangsungan sebuah organisasi karena memiliki peran langsung untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mengelola manajemen sumber daya manusia secara efektif, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya di pasar dan mencapai keberhasilan

jangka panjang (Nugraha et al., 2021). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang optimal berperan dalam memaksimalkan potensi karyawan dalam memperkuat daya saing perusahaan (Ainiyah et al., 2025).

PT Pangga Surya Dipala adalah perusahaan yang memproduksi dan mendistribusikan makanan ringan berbahan dasar buah-buahan dengan merek dagang *Pangga Snack*. Saat ini, perusahaan tersebut telah berhasil memasarkan hasil produksinya ke 16 negara di lima benua. Dalam menjalankan kegiatan operasional, PT Pangga Surya Dipala didukung oleh 50 karyawan yang terbagi ke dalam lima divisi, yaitu divisi pengupasan, penggorengan, *packing*, pengiriman (*delivery*), dan bagian *officer*.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, organisasi diperlukan untuk memastikan tingkat produktivitas kerja karyawan secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya manusia. Seseorang dapat dikatakan memiliki produktivitas kerja tinggi apabila mampu menghasilkan output berkualitas dan kuantitas memadai dalam waktu yang ditentukan, melebihi standar organisasi (Dirgantara & Santoso, 2024). Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan di PT Pangga Surya Dipala, diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait dengan tingkat produktivitas kerja karyawan yang belum optimal,



Gambar 1. Hasil Kuesioner Pra survei Produktivitas Kerja

Sumber: Olah data penulis, 2025

Hasil pra-survei terkait produktivitas kerja pada gambar 1. yang dibagikan kepada 25 karyawan menunjukkan bahwa karyawan di PT Pangga Surya Dipala masih belum mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Sebanyak 72% karyawan belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan, 50% mengalami hambatan dalam penyelesaian target kerja yang dikarenakan keterbatasan waktu dan sumber daya manusia, serta 70,8% merasakan dalam ketidakseimbangan dalam pembagian tugas sehingga ada yang bekerja lebih dibandingkan rekan kerja lainnya.

Produktivitas kerja yang belum optimal dapat menimbulkan beberapa dampak dalam proses kerja, seperti pencapaian output yang lebih rendah dari target,

waktu penyelesaian yang lebih lama, tingginya potensi terjadinya kesalahan akibat menurunnya kemampuan karyawan menjaga ritme kerja yang efisien, hingga risiko tingkat *burnout* meningkat pada karyawan yang bertugas lebih berat. Hal ini sejalan dengan temuan Hutubessy (2023) kondisi produktivitas yang belum optimal dapat mengakibatkan penurunan kualitas serta kuantitas pekerjaan, karena kemampuan karyawan masih berada di bawah standar yang ditetapkan.

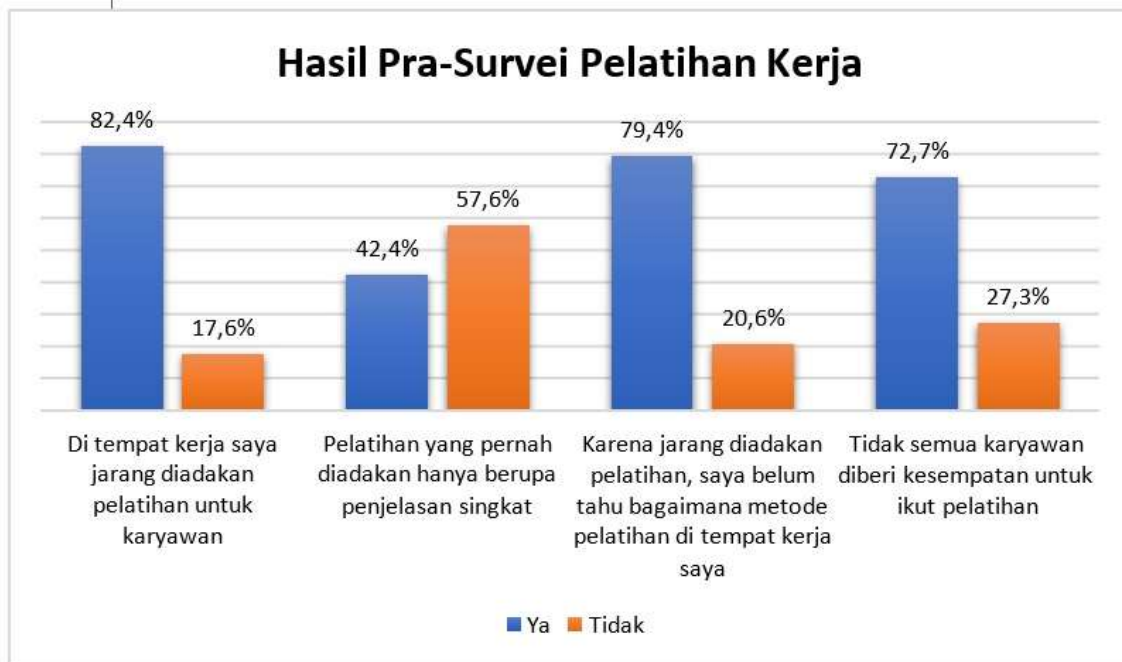


Gambar 2. Hasil Kuesioner Pengalaman Kerja

Sumber: Olah data penulis, 2025

Hasil pra-survei terkait pengalaman kerja pada gambar 2. yang dibagikan kepada 25 karyawan menunjukkan bahwa 88,2% sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja di tempat lain. Meskipun demikian 84,8% mayoritas karyawan masih sering membutuhkan bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, 57,6% karyawan menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan 69,7% masih meminta bantuan dalam penggunaan alat kerja.

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang berperan dalam menentukan hasil kerjanya. Menurut Sopali et al., (2023) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang tidak relevan membuat karyawan kurang optimal dalam menguasai tugas dan keterampilan yang dibutuhkan, sehingga produktivitas mereka menjadi rendah. Hal tersebut dapat berdampak pada produktivitas, mulai dari waktu penyelesaian pekerjaan yang lebih panjang, hambatan dalam alur kerja, hingga penurunan efektivitas karyawan tentunya tidak optimal dalam memenuhi target.



Gambar 3. Hasil Kuesioner Pra survei Pelatihan Kerja

Sumber: Olah data penulis, 2025

Selain pengalaman kerja, pelatihan juga berperan dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 25 karyawan, sebanyak 82,4% menyatakan bahwa pelatihan jarang diadakan di tempat kerja, 42,4% karyawan menilai pelatihan yang diberikan hanya berupa penjelasan singkat tanpa praktik langsung, 79,4% karyawan mengaku belum mengetahui metode pelatihan yang seharusnya diterapkan akibat minimnya penyelenggaraan pelatihan, serta 72,7% karyawan merasa bahwa kesempatan untuk mengikuti pelatihan belum merata bagi seluruh pekerja. Kurangnya pelatihan kerja dapat menurunkan loyalitas karyawan karena mereka merasa perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup dalam pengembangan kompetensi. Selain itu, produktivitas ikut terdampak karena karyawan yang tidak memperoleh pelatihan peningkatan pengetahuan, keterampilan, maupun keahlian baru yang diperlukan untuk bekerja secara lebih efektif. Serta karyawan yang keterampilannya tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan berpotensi mengalami penurunan produktivitas (Latif & Dewi, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Br. Lubis & Pohan (2024) pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sopali et al., (2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani et al., (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arvianti & Isyanto (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pangga Surya Dipala"

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut samsudin dalam Nurhab (2022), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengorganisasian yang mencakup berbagai aspek seperti pemanfaatan, pengembangan, penilaian, dan pemberian imbalan kepada individu dalam organisasi atau perusahaan. Melayu SP. Hasibuan dalam Irmayani (2022), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia merupakan individu yang berperan aktif dalam menjalankan organisasi serta berfungsi sebagai aset krusial yang perlu dikembangkan melalui pelatihan dan peningkatan kemampuan (Amelia et al., 2022).

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan yang meliputi pemanfaatan, pengembangan, dan pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien guna mencapai keseimbangan antara kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. SDM dipandang sebagai aset krusial yang perlu dikembangkan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi,

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Tobing et al., (2021) pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pendidikan formal maupun nonformal yang terencana dan terstruktur untuk membimbing serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat agar potensi individu dapat berkembang secara optimal. Melayu S.P Hasibuan dalam Effendi & Sulistyorini (2021) menyatakan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai agar selaras dengan tuntutan serta kebutuhan jabatan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mempersiapkan individu agar memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif agar mampu menjalankan tanggung jawab lebih besar melalui peningkatan kompetensi dan keterampilan agar dapat bekerja secara lebih terampil dan profesional (Satrio, 2021).

Berdasarkan definisi para ahli, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Melalui pendidikan dan pelatihan, baik formal maupun nonformal, pengembangan ini bertujuan membentuk pegawai yang profesional dan mampu menjalankan tanggung jawab secara efektif sesuai kebutuhan serta tujuan organisasi.

Pengalaman Kerja

Menurut Ega Ade Kamulalis (2022) pengalaman kerja merupakan pemahaman yang diperoleh karyawan selama bekerja. Semakin lama masa kerja, semakin banyak pengetahuan, keterampilan, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, sehingga hasil kerjanya cenderung lebih baik dibandingkan yang belum berpengalaman. Darmawan dalam Mardikaningsih & Arifin (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja diperoleh dari lingkungan kerja dan diukur melalui lama kerja, pemahaman tugas, serta kemampuan yang dimiliki. Pengalaman kerja merupakan hasil dari lamanya seseorang bekerja, yang mencerminkan kemampuan dalam menangani

berbagai persoalan sesuai dengan keahliannya (Alfian & Susanti, 2022).

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang didapatkan karyawan dari praktik di tempat kerja, yang semakin berkembang seiring bertambahnya masa kerja dan digunakan untuk meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghadapi beragam persoalan. Menurut Fastor dalam Ilham (2022), indikator pengalaman kerja meliputi:

- 1) Lama waktu atau masa kerja, merupakan ukuran dari lamanya seseorang bekerja yang mencerminkan kemampuannya dalam menangani berbagai persoalan sesuai dengan keahliannya.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, merupakan dasar suatu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya dan hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, meliputi penguasaan aspek teknis, penggunaan peralatan, dan keterampilan dalam menjalankan tugas.

Pelatihan

Menurut Humaira dalam Suryani et al., (2023) pelatihan adalah suatu proses untuk membekali dan membentuk karyawan melalui peningkatan kemampuan, keahlian, pengetahuan, serta perilaku agar sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Suryantiko dalam Ananto et al., (2023) menyatakan bahwa pelatihan merupakan kegiatan pelatihan singkat yang dilakukan secara sistematis agar karyawan mendapatkan pengetahuan dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan tertentu. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu metode untuk mengoptimalkan penguasaan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan lebih terarah (Fauzi et al., 2022).

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan, sekaligus membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta tujuan perusahaan. Menurut Wahyuningsih dalam Andayani Nur Baiti Tsalis (2021), indikator pelatihan meliputi:

- 1) Tujuan pelatihan, merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pemahaman etika kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara optimal.
- 2) Materi pelatihan, merupakan bagian penting dalam pelaksanaan program, materi yang disampaikan dalam pelatihan mencakup berbagai aspek, seperti manajemen, administrasi tata naskah, psikologi kerja, komunikasi organisasi, kedisiplinan dan etika profesional, kepemimpinan, serta penyusunan laporan.
- 3) Metode pelatihan, merupakan pendekatan pelatihan dengan metode partisipatif melalui diskusi kelompok, simulasi, permainan peran, latihan kelas, kerja tim, tes, serta studi banding.
- 4) Kualifikasi pelatih (instruktur), merupakan pihak yang berperan penting dalam keberhasilan pelatihan, pelatih harus memiliki keahlian yang relevan, mampu memotivasi peserta, dan terampil menerapkan metode partisipatif.
- 5) Kualifikasi peserta, merupakan peserta yang terlibat dalam kegiatan pelatihan, yaitu karyawan yang memenuhi standar tertentu seperti karyawan tetap dan staf yang memperoleh saran dari pimpinan.

Produktivitas Kerja

Menurut Wirawan dalam Prihutami Rindang Brili (2024) produktivitas merupakan bentuk perbandingan antara capaian yang didapatkan dari penggunaan sumber daya tenaga kerja dalam jangka waktu, yang menjadi ukuran efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya selama proses kerja. Hasibuan dalam Kasyfillah & Muhid (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah dasar pertimbangan dalam menghitung volume produksi serta jumlah setiap sumber daya yang dimanfaatkan selama proses produksi. Produktivitas kerja menekankan pengelolaan sumber daya secara efektif untuk mencapai hasil maksimal serta menjadi ukuran keberhasilan suatu industri (Umar et al., 2022).

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja, yang mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Produktivitas juga menjadi ukuran keberhasilan suatu industri dalam mengelola sumber daya untuk mencapai hasil optimal.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai sebuah proses di mana pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh karyawan dari lingkungan kerja dan diukur melalui lama kerja, pemahaman tugas, serta kemampuan yang dimiliki. Menurut Rahmadani et al., (2024), pengalaman kerja merupakan ukuran lamanya masa kerja yang telah dilalui seseorang dalam memahami dan melaksanakan tugas pekerjaan secara baik.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

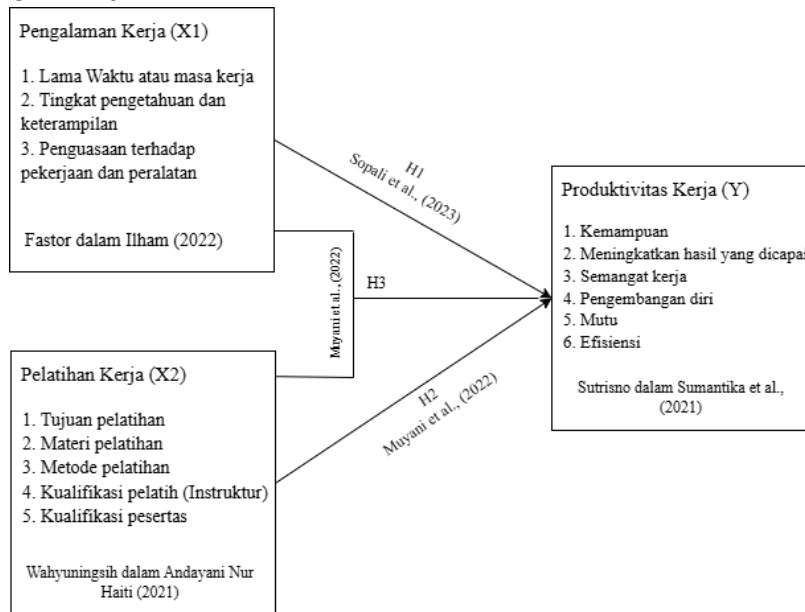
Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan kerja yang diperoleh melalui kegiatan pelatihan, yang diukur berdasarkan tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi pelatih, serta kualifikasi peserta. Menurut Annisa & Riadi (2023) pelatihan merupakan proses terencana yang bertujuan meningkatkan sikap, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku melalui pengalaman belajar guna mencapai kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan. Gustiana et al., (2022) pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bersifat saling melengkapi. Pengalaman kerja mencerminkan penguasaan karyawan terhadap tugas, prosedur, serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pembelajaran dari waktu ke waktu. Sementara itu, pelatihan tercermin dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja yang tepat sesuai kebutuhan dengan pekerjaan. Kedua aspek ini berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja. Pengalaman kerja membantu karyawan bekerja lebih terampil dan minim kesalahan, sedangkan pelatihan

memastikan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Armadani (2021) pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 4. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis, 2025

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala.

H2: Terdapat pengaruh parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala.

H3: Terdapat pengaruh simultan pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deksriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pangga Surya Dipala yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik non- probability sampling dengan sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Timamah et al., 2025). Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1-5. Sumber data diperoleh berdasarkan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen

perusahaan dan berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan dengan variabel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 26.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 1. Identitas Responden

Keterangan	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	27 orang	54%
	Laki-laki	23 orang	46%
Total		50 orang	100%
Usia	< 20 Tahun	9 orang	18%
	20-25 Tahun	25 orang	50%
	25 – 30 Tahun	12 orang	24%
	> 30 Tahun	4 orang	8%
Total		50 orang	100%
Pendidikan	SMP	10 orang	20%
	SMA/SMK	36 orang	72%
	S1	4 orang	8%
Total		50 orang	100%
Lama Kerja	< 3 Tahun	41 orang	82%
	3 – 6 Tahun	9 orang	18%
	> 6 Tahun	0 orang	0%
Total		50 orang	100%
Divisi	Packing	13 orang	26%
	Penggorengan	13 orang	26%
	pengupasan	16 orang	32%
	Delivery	4 orang	8%
	Officer	4 orang	8%
Total		50 orang	100%

Sumber: Olah data penulis, 2025

Berdasarkan tabel identitas responden, dari total 50 responden mayoritas berjenis kelamin perempuan (54%) dan berada pada rentang usia 20–25 tahun (50%), yang menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK (72%), yang sebagian besar karyawannya memiliki masa kerja dari 3 tahun (82%). Selain itu, responden tersebar pada beberapa divisi kerja, dengan jumlah terbanyak pada divisi pengupasan (32%), diikuti divisi packing dan penggorengan masing-masing sebesar 26%, sedangkan divisi delivery dan officer memiliki proporsi yang lebih kecil.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu variabel Y (variabel terikat), X1 dan X2 (variabel bebas). Hasil analisis menunjukkan bahwa:

Pengalaman Kerja (X1) memperoleh nilai rata-rata variabel sebesar 177,3. Berdasarkan analisis rentang skala pada interval 170–210, nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan dinilai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup berdasarkan lama masa kerja serta tingkat pemahaman terhadap aktivitas

kerja yang telah dijalani, sehingga pengalaman tersebut dipandang memberikan kontribusi positif terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja” dengan nilai 214, sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa kemampuan saya tidak berkembang selama pelatihan” dengan nilai 140.

Pelatihan (X2) memperoleh nilai rata-rata variabel sebesar 175,66. Berdasarkan analisis rentang skala pada interval 170–210, nilai menunjukkan bahwa rata-rata karyawan terlatih sehingga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Saya merasa antusias dan tertarik untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan ini” dengan nilai 238, sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa kemampuan saya tidak berkembang selama pelatihan” dengan nilai 114.

Produktivitas Kerja (Y) memperoleh nilai rata-rata variabel sebesar 184,82. Berdasarkan analisis rentang skala pada interval 170–210, nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata karyawan produktif yang ditunjukkan melalui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tepat waktu, serta memanfaatkan waktu dan sumber daya kerja secara efektif. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik” dengan nilai 243, sedangkan skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya berusaha untuk tidak terlambat datang ke perusahaan dan menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai 122.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, item instrumen penelitian dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel 50 responden. Nilai r tabel ditentukan menggunakan rumus $df = n - 2$, sehingga diperoleh $df = 48$ dan r tabel sebesar 0,279.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X1.1	0.683	0.279	Valid	X2.1	0.576	0.279	Valid	Y1	0.471	0.279	Valid
X1.2	0.346		Valid	X2.2	0.706		Valid	Y2	0.504		Valid
X1.3	0.621		Valid	X2.3	0.748		Valid	Y3	0.623		Valid
X1.4	0.60		Valid	X2.4	0.326		Valid	Y4	0.522		Valid
X1.5	0.652		Valid	X2.5	0.326		Valid	Y5	0.308		Valid
X1.6	0.511		Valid	X2.6	0.616		Valid	Y6	0.679		Valid
X1.7	0.612		Valid	X2.7	0.633		Valid	Y7	0.719		Valid
X1.8	0.687		Valid	X2.8	0.561		Valid	Y8	0.501		Valid
X1.9	0.537		Valid	X2.9	0.700		Valid	Y9	0.685		Valid
				X2.10	0.578		Valid	Y10	0.299		Valid
				X2.11	0.709		Valid	Y11	0.470		Valid
				X2.12	0.595		Valid	Y12	0.653		Valid
				X2.13	0.455		Valid	Y13	0.398		Valid
				X2.14	0.727		Valid	Y14	0.482		Valid
				X2.15	0.636		Valid	Y15	0.721		Valid
						Y16	0.709	Valid			
						Y17	0.572	Valid			

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Pengalaman Kerja (X1)	0,759	0,6	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0.866	0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0.852	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Kuesioner dalam penelitian ini disebarakan kepada 50 responden, yang terdiri dari 9 item pernyataan untuk indikator pengalaman kerja (X1), 15 item pernyataan untuk indikator pelatihan kerja (X2), dan 17 item pernyataan untuk indikator produktivitas kerja (Y), dengan menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.38381144
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.058
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,055 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.279	5.038		4.224	.000		
	X1	-.223	.138	-.167	-1.619	.112	.720	1.390
	X2	.890	.105	.875	8.458	.000	.720	1.390

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.569	2.693		-.211	.833
	X1	-.004	.074	-.009	-.055	.956
	X2	.080	.056	.239	1.430	.159

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai sig > 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.279	5.038		4.224	.000		
	X1	-.223	.138	-.167	-1.619	.112	.720	1.390
	X2	.890	.105	.875	8.458	.000	.720	1.390

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linear berganda adalah berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 21,279 - 0,223 + 0,890 + \epsilon$$

Berdasarkan tabel *Coefficient* di atas, dapat diperoleh sebagai berikut:

Konstanta = 21,279

Nilai konstanta (α) sebanyak 21,279 memperlihatkan bahwasannya jika pengalaman kerja (X1) serta pelatihan (X2) tidak mempunyai nilai 0, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan berada pada tingkatan 21,279. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya pengalaman kerja dan pelatihan, produktivitas kerja karyawan cenderung menurun bahkan berdampak negatif.

Koefisien regresi pengalaman kerja -0,223 menunjukkan adanya arah hubungan negatif antara variabel X1 dan produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, karena hasil uji t menunjukkan nilai yang tidak signifikan, maka variabel X1 tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien regresi pelatihan 0,890 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,890, dengan asumsi faktor lain tetap. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.279	5.038		4.224	.000		
	X1	-.223	.138	-.167	-1.619	.112	.720	1.390
	X2	.890	.105	.875	8.458	.000	.720	1.390

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar $0.112 > 0,05$ dengan nilai t hitung $-1,619 < t$ tabel 2,010 sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 tidak berpengaruh terhadap Y. Selain itu, nilai signifikansi variabel X2 sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai t hitung $8,458 > t$ tabel 2,010 sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1661.308	2	830.654	41.459	.000 ^b
	Residual	941.672	47	20.036		
	Total	2602.980	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung 41,459 > F tabel 3,20 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.623	4.47611

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui nilai *R Square* yaitu 0,638 sehingga dapat diartikan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan memiliki pengaruh sebesar 63,8% terhadap produktivitas kerja, dan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik uji parsial (Uji t) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja terbukti tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani et al., (2024) yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara parsial. Dalam penelitian ini, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh penguasaan keterampilan teknis yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan lamanya pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan saat ini, sehingga karyawan tetap memerlukan proses penyesuaian dan pembelajaran. Akibatnya, pengalaman kerja tersebut belum mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak menjadi faktor penentu produktivitas kerja apabila tidak didukung oleh kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan yang dijalani.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja lebih ditentukan oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dibandingkan hanya mengandalkan kemampuan awal karyawan. Pelatihan yang dilaksanakan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan membantu karyawan memahami tugas dengan lebih baik, meningkatkan keterampilan kerja, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya ketika kompetensi yang dibutuhkan dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran yang terarah dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa & Riadi, (2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan yang ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik uji simultan (Uji F) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, disertai dengan pelatihan yang tepat, mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih baik cenderung lebih terampil, memahami alur pekerjaan, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armadani (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan secara parsial dan simultan memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

5. Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. pengalaman kerja (X1) secara parsial terbukti tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT Pangga Surya Dipala.
2. Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Pangga Surya Dipala.
3. Pengalaman kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan di PT Pangga Surya Dipala.

Implikasi

1. PT Pangga Surya Dipala perlu mengelola pengalaman kerja karyawan secara lebih optimal melalui penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi serta pemberian kesempatan belajar di tempat kerja. Pengelolaan pengalaman kerja yang baik diharapkan mampu mendukung karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja dan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.
2. Perusahaan disarankan untuk melaksanakan program pelatihan kerja yang terencana dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan yang dilakukan

secara berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga kinerja dan produktivitas kerja dapat meningkat.

3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar temuan penelitian menjadi lebih kaya dan menyempurnakan temuan penelitiann.

Daftar Pustaka

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 2807–2219.
- Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*, 1(4), 740–750. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i4.167>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Ananto, M. R., Nururohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 1(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Andayani Nur Baiti Tsalis, H. H. (2021). Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2).
- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. 15(1), 34–43.
- Armadani. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
- Br. Lubis, R., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan. *Jurnal Widya*, 5(1), 810–825. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.310>
- Effendi, M., & Sulistyorini. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam. *Tajdidikasi: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 41. <https://doi.org/https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Ega Ade Kamulalis. (2022). Pengaruh Jam Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Karyawan (Studi Kasus Pabrik Tahu CNG dan CND). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 212–221. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.927>
- Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 717–732. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>

- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=29M-EQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=definisi+manajemen+sumber+daya+manusia&ots=fov9TxuEYi&sig=Nk8IOYamRq_T-8g6Sgvdx3pTh3w&redir_esc=y#v=onepage&q=definisi manajemen sumber daya manusia&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=29M-EQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=definisi+manajemen+sumber+daya+manusia&ots=fov9TxuEYi&sig=Nk8IOYamRq_T-8g6Sgvdx3pTh3w&redir_esc=y#v=onepage&q=definisi%20manajemen%20sumber%20daya%20manusia&f=false)
- Kasyfillah, M. H., & Muhid, A. (2022). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Bagi Orang Dengan Gangguan Jiwa (Odgj): Literatur Review Gelimasjiwo (Gerakan Peduli Jiwa Sehat Provinsi Jawa Timur Membuat Gubernur Jatim. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial "Humanitas" Fisip Unpas*, IV(September), 9–20.
- Latif, M. N., & Dewi, L. A. P. (2025). *Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Desa Cintakarya Kecamatan Sindangkerta*. 11(April), 81–92.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(1), 80–100. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.526>
- Mulyani, S., Sholikhah, & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3, 284.
- Nugraha, R., Nandang, & Jamaludin, A. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover di PT. Nakama Berkah Sejahtera Karawang*.
- Nurhab, M. I. (2022). Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 23–28. <http://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jupemas/article/view/44>
- Prihutami Rindang Brili. (2024). Pengaruh Gaji Honoror Terhadap Motivasi dan Produktivitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Blimbing Malang. *Journal Of Social Science Research*, 4, 7050–7061.
- Rahmadani, N., Mallongi, S., & Arifin, Z. (2024). Pengaruh Pelatihan IT Fundamental, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pengembangan SDM Di Universitas Muslim Indonesia). *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(2), 1030–1040. <https://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/Jomel/article/view/272>
- Satrio, A. W. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Permasalahakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Sopali, M. F., Charli, C. O., Karlinda, A. E., & Azizi, P. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Kota Solok. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1012. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1100>
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan*

- Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370.
<https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- Timamah, I., Sa, H. M., & Faiqotul Jannah, F. (2025). *Populasi, Sampel, Penelitian Pendidikan, Metode Pengambilan Sampel*. 3(1), 55–66.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Tobing, L. L., Nugroho, E. S., & Solehudin. (2021). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Level Operator di PT Subang Autocamp Indonesia*. 6(1), 167–186.
- Umar, Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CAFÉ D ' MALAKA SOPPENG
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Café D ' malaka Soppeng . Penelitian ini dilakukan Di C. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 5(April), 41–48.