

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. ROPYRAY PUTRATAMA

Rinaldy

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara
+6281361034299 rinaldypsikolog@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ropyray Putratama. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Ropyray Putratama yang berjumlah 78 orang karyawan dengan teknik penentuan secara *Propability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Ropyray Putratama yang berjumlah 78 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana yaitu $Y = 4,847 + 0,379X_1 + 0,375X_2 + e$ yang menunjukkan budaya organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan secara parsial (uji-t) bisa dilihat dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel budaya organisasi (X_1) yang menghasilkan $t_{hitung} = 3,424 > t_{tabel} = 1,992$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05) dan dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel pengalaman kerja (X_2) yang menghasilkan $t_{hitung} = 3,072 > t_{tabel} = 1,992$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Secara bersama-sama (uji F) budaya organisasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ropyray Putratama. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan uji F yang menghasilkan $F_{hitung} = 58,614 > F_{tabel} = 3,12$. Sedangkan nilai regresi korelasi sebesar 0,791, artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian hasil koefisien determinasi diketahui nilai regresi korelasi sebesar 0,781, artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,610 (61%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61% variasi variabel terikat yaitu budaya organisasi dan pengalaman kerja pada model dapat menjelaskan produktivitas kerja pegawai PT. Ropyray Putratama sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : Budaya organisasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan (Gogy.,2013).

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan asset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Salah satu dari profesionalitas SDM adalah mampu bekerja dengan baik. Jika organisasi ingin berkembang dengan pesat, maka organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan produktivitas yang baik.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro (koesmono.,2005).

Produktivitas merupakan keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Seorang karyawan diharapkan untuk dapat memberikan produktivitas kerja yang baik kepada perusahaan. Hal ini sangat penting karena tingginya tingkat persaingan diantara perusahaan khususnya dalam menghasilkan produk atau jasa ditentukan oleh salah satu faktor produktivitas kerja para karyawannya. Mengingat penting produktivitas kerja sangatlah perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam melatih dan pengembangan para karyawannya guna menghasilkan produktivitas yang maksimal sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

Keberadaan budaya organisasi dalam bisnis dapat dikatakan seperti pikiran bawah sadar (*subconscious*) dalam diri seseorang. Apapun yang terjadi di dalam perusahaan, apapun keputusan yang dibuat, dan apapun cara suatu masalah diselesaikan atau apapun ide/gagasan yang muncul, kesemuanya itu disebabkan oleh budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan. Budaya organisasi adalah pikiran bawah sadar (*subconscious*) perusahaan. Pada manusia (seperti di dalam bisnis) pikiran bawah sadar mengontrol 80% dari apa yang kita kerjakan. Apabila pikiran sadar dan bawah sadar kita tidak saling setuju maka segala sesuatunya akan menjadi keliru.

Banyak faktor yang mempengaruhi profuktivitas kerja diantaranya yaitu masalah budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemacahan masalah-masalah didalam organisasi (Sutrisno (2011)). Sebuah perusahaan tentu memiliki budaya atau kultur yang berbeda-beda. Budaya tersebut terbentuk karena adanya suatu perilaku dari setiap anggota organisasi. Hal ini jelas semua orang akan memiliki perilaku yang berbeda dengan orang lain. Sehingga perilaku mana yang mungkin dianggap dominan tentunya akan berdampak pada budaya yang ada.

Selain budaya organisasi, pengalaman kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Semakin baik pengalaman kerja seorang karyawan ini diharapkan akan meningkatkan produktivitasnya dalam jangka panjang.

PT. Rapyray Putratama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur. PT. Rapyray Putratama menyediakan produk alumunium untuk dibeli atau diolah lagi oleh para pelanggannya. Fakta yang terjadi produktivitas kerja karyawan belum maksimal dimana sebagai karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dari jadwal yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja sama yang kurang baik diantara para karyawan lainnya. Sedangkan dalam pengalaman kerja sering terjadi memberikan promosi jabatan tidak berdasarkan pengalaman seorang karyawan. Apabila hal ini terus terjadi maka PT. Rapyray Putratama akan sangat dirugikan dengan kurang maksimalnya produktivitas karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Efektivitas perusahaan tergantung oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu aspek manusia. Keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tidak lepas dari aspek manusia tersebut, sehingga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen. Senada dengan pandangan tersebut, Gregor dengan teori X-nya menjelaskan bahwa sesungguhnya manusia mempunyai kecenderungan untuk menjadi pemalas, kurang bergairah dalam berusaha maupun untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Sebuah perusahaan tentu memiliki budaya atau kultur yang berbeda-beda. Budaya tersebut terbentuk karena adanya suatu perilaku dari setiap anggota organisasi. Hal ini jelas semua orang akan memiliki perilaku yang berbeda dengan orang lain. Sehingga perilaku mana yang mungkin dianggap dominan tentunya akan berdampak pada budaya yang ada.

Banyak teori yang telah menjaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi. Sehingga apabila kita akan membahas Budaya Organisasi maka sebaiknya dapat didekatkan dengan teori budaya organisasi.

Menurut Sutrisno (2011:2): "Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan, asumsi atau norma-norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota didalam organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemacahan masalah-masalah didalam organisasi". Menurut Wibowo (2013:258): "Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karateristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam

organisasi". Sedangkan menurut Turner dalam Wibowo (2013:258): "Budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya".

Di dalam sebuah organisasi ini memiliki Budaya Organisasi yang berbeda. Hal ini bisa saja berbeda karena karakteristik yang berbeda serta secara kultur akan mempengaruhi Budaya Organisasi. Budaya Organisasi yang ada umumnya ini akan memiliki fungsi di dalam organisasi. Fungsi ini nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2006:725), budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tanpa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. 2) Budaya membawa suatu identitas bagi anggota-anggota organisasi. 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu seseorang. 4) Meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. 5) Budaya juga memiliki fungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap perilaku para karyawan.

Sebuah budaya memiliki karaktersitik yang beragam. Dimana budaya ini ada berbeda untuk disetiap organisasi. Jika didalam sebuah organisasi ini terdiri dari berbagai sumber daya manusia yang beragam tentunya akan memiliki budaya organisasi yang semakin beragam pula. Menurut Robbins dalam Gogy (2013:25) menyatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapakan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Robbins dalam Gogy (2013:26) isi dari suatu budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber yaitu :

1. Pendiri organisasi

Pendiri sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai

mereka diterima oleh karyawan dalam organisasi, dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi.

2. Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal
Penghargaan organisasi terhadap tindakan tentunya dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai.
3. Karyawan dan hubungan kerja
Karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka kedalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai.
Jadi budaya organisasi sering dibentuk oleh pengaruh orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal di mana organisasi beroperasi, dan oleh karyawan serta hakikat dari organisasi tersebut.

Ada beberapa manfaat jika perusahaan memiliki organisasi yang baik. Menurut Wibowo (2013:351) manfaat budaya organisasi sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *corevalues* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Eugene Mckenna di dalam Gogy (2013:23) indikator Budaya Organisasi, yaitu:

1. Hubungan antar manusia dengan manusia
Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.
2. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
3. Penampilan karyawan
Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2009:27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Amin, dkk (2012:127) menjelaskan “Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi”. Menurut Ahmad (2012:127) menyatakan “Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Nitisemito (2006:61) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya 1) Keramahmatan dalam menghadapi pimpinan. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan. 2) Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman seseorang atas pekerjaan yang diembannya. Menurut Amin, dkk (2012:128) menjelaskan indikator pengalaman kerja terdiri dari, yaitu 1) Semakin lama masa kerja pelaksanaan pekerjaan bekisting, semakin baik hasil yang didapat. 2) Semakin sering melakukan pekerjaan bekisting, semakin banyak pengalaman dalam pelaksanaan pekerjaan bekisting. 3) Semakin sering melakukan pekerjaan bekisting, semakin banyak wawasan tentang pekerjaan bekisting. 4) Semakin sering melakukan pekerjaan bekisting, semakin mengetahui permasalahan pekerjaan bekisting.

Produktivitas Kerja

Menurut Soedarmayanti didalam Mila (2015:182) mendefinisikan bahwa “Produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang”. Kemudian menurut George di dalam Mila (2015:183) menyatakan bahwa “Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumbu daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai”. Menurut Gasperz di dalam Mila (2015:183) menjelaskan “Produktivitas total merupakan berkaitan dengan pembuatan output secara spesifik menunjuk pada hubungan antara output (hasil produksi) dan input (bahan baku) yang digunakan untuk memproduksi output”. Sedangkan menurut Sinungan didalam Mila (2015:183) mendefinisikan bahwa “Produktivitas adalah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi”. Menurut Hasibuan didalam Mila (2015:183) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan rasio antara

hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*)”.

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Berikut akan dijelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas. Menurut Soedarmayanti di dalam Mila (2015:185), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*).
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industry.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan rasio, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dan berusaha.

Menurut Gaspersz di dalam Mila (2015:189) ada beberapa manfaat dari produktivitas bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat menilai efisien konversi sumber dayanya untuk meningkatkan produktivitas melalui efisien penggunaan sumber daya yang tersedia.
2. Perencanaan sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Tujuan ekonomis dan nonekonomis perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara mencari prioritas tertulis yang dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target produktivitas pada masa mendatang dapat dibuktikan kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produk (*production gap*) yang ada, diantaranya tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur (*productivity actual*).
6. Pengukuran produktivitas perusahaan akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas, diantaranya organisasi atau perusahaan di perusahaan sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas perusahaan pada skala nasional ataupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan perusahaan.
8. Pengukuran produktivitas terus menerus memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas untuk perusahaan dari waktu ke waktu.
9. Pengukuran produktivitas memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan di suatu perusahaan.
10. Pengukuran produktivitas memberikan motivasi kepada orang-orang secara terus menerus melakukan perbaikan dan meningkatkan kepuasan kerja. Setiap orang akan memberikan perhatian pada pengukuran produktivitas apabila dampak dari perbaikan produktivitas itu terlihat jelas dan dirasakan langsung oleh mereka.

Menurut Mila (2015:187) produktivitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran Produktivitas Parsial

Pengukuran produktivitas ini dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah. Pengukuran produktivitas ini disebut dengan pengukuran produktivitas parsial (*partial productivity measurement*). Salah satu contoh adalah perhitungan produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Jumlah Hasil Produksi}}{\frac{\text{Satuan Waktu}}{\text{Keluaran}}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} == \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

2. Pengukuran Produktivitas Total

$$\text{Produktivitas parsial} == \frac{\text{Keluaran}}{\text{Masukan Total}}$$

Berdasarkan rumusan di atas, produktivitas perusahaan dapat dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Pt == \frac{Qt}{L+C+R+Q}$$

Dengan ketentuan:

Pt : Produktivitas total

L : Faktor masukan tenaga kerja

C : Faktor masukan modal

R : Masukan bahan mentah dan barang yang dibeli

Q : Faktor masukan barang yang beraneka macam

Qt : Hasil total

Menurut Sutrisno (2009:104), dalam mengukur produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi terdapat beberapa indikator, yaitu:

1. Kemampuan. Melihat bagaimana profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, hal ini bergantung pada keterampilan yang dimiliki tiap karyawan.
2. Hasil yang dicapai. Hasil merupakan suatu yang dianggap baik dari melakukan pekerjaan. Dalam produktivitas kerja diperlukan upaya yang terus menerus yang dapat menikmati hasil yang baik dari suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja. Semangat kerja dari etos kerja dan hasil yang dicapai suatu hari dibandingkan dengan sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Dalam indikator ini, setiap karyawan memerlukan adanya harapan akan sesuatu yang lebih baik dari yang telah dikerjakan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan merupakan aspek yang signifikan dan memberi pengaruh cukup bagi perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama.
2. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama.

3. Terdapat pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi,dkk (2013:14) menjelaskan “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variebel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Penelitian ini dilakukan di PT. Rapyray Putratama yang beralamat di Jl. Panglima Denai No. 21-23-25 Kota Medan Indonesia. Populasi dalam penelitian ini karyawan pada PT. Rapyray Putratama yang berjumlah 78 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Propability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Rapyray Putratama yang berjumlah 78 orang.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pelanggan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel V.4
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	26.5256	4.798	.813	.817
P2	26.5641	5.366	.495	.862
P3	26.5641	5.574	.433	.869
P4	26.5385	5.109	.610	.846
P5	26.5513	5.082	.670	.838
P6	26.5769	5.208	.614	.845
P7	26.5256	4.798	.813	.817

Dari Tabel V.4 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk budaya organisasi seluruhnya sudah valid karena nilai *Item-Total Correlation* seluruhnya sudah valid

karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari 0,378, dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel V.5
Hasil Uji Validitas Label Halal
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	22.2308	3.998	.639	.828
P2	22.2436	4.005	.636	.828
P3	22.3205	4.013	.691	.819
P4	22.2564	4.245	.546	.844
P5	22.3077	3.982	.617	.832
P6	22.2949	3.899	.702	.816

Dari Tabel V.5 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk pengalaman kerja seluruhnya sudah valid karena nilai *Item-Total Correlation* seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari 0,378, dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	22.1410	3.603	.697	.778
P2	22.1410	4.227	.387	.840
P3	22.2436	3.511	.691	.778
P4	22.2179	3.861	.564	.806
P5	22.1923	3.950	.547	.809
P6	22.1410	3.603	.697	.778

Dari Tabel V.6 di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk Produktivitas Kerja seluruhnya sudah valid karena nilai *Item-Total Correlation* seluruhnya sudah valid karena nilai *Item-Total Correlation* seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari 0,378, dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel V.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

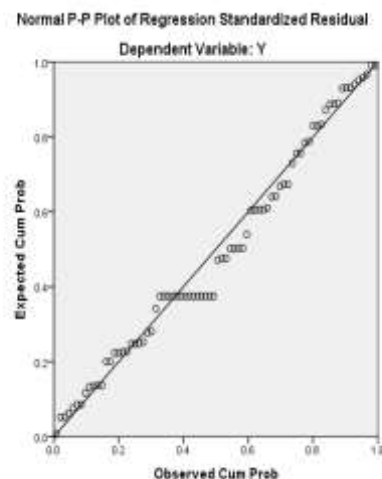
Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,862	0.6	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,852	0.6	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,827	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lambaran)

Berdasarkan tabel V.7 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

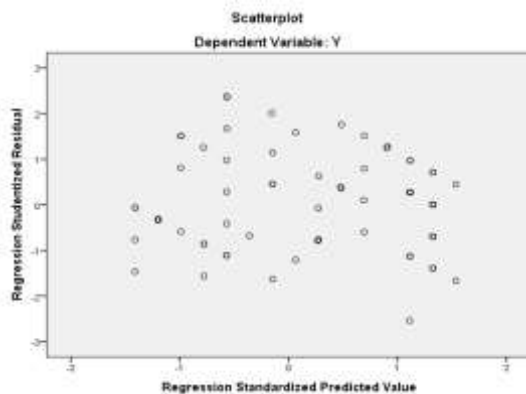
Tabel V.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.847	2.021		2.398	.019		
1 X1	.379	.111	.431	3.424	.001	.328	3.052
X2	.375	.122	.387	3.072	.003	.328	3.052

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada table V.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel V.12

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.847	2.021		2.398	.019		
1 X1	.379	.111	.431	3.424	.001	.308	3.062
X2	.375	.122	.387	3.072	.003	.308	3.062

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel V.12 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 4,847 + 0,379X_1 + 0,375X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,847 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tetap sebesar 4,847 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel budaya organisasi dan pengalaman kerja tidak ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama masih sebesar 4,847 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,379 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja planggan sebesar 0,379 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,375 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kengalaman

kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,375 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel V.13
Hasil Analisis Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.847	2.021		2.398	.019	
1 X1	.379	.111	.431	3.424	.001	.328
X2	.375	.122	.387	3.072	.003	.328

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,001) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,424$ ($n-k=78-3=75$) $> t_{tabel} 1,992$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel pengalaman kerja (0,001) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,072$ ($n-k=78-3=75$) $> t_{tabel} 1,992$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pengalaman kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel V.14

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	247.875	2	123.938	58.614	.000 ^b
Residual	158.586	75	2.114		
Total	406.462	77			

a. Dependent Variable: Y

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 58,614 $>$ F tabel 3,12 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=78-3=75$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu budaya organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Rapyray Putratama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel V.15

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.599	1.45413

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel V.15 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,781, artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,610 (61%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61% variasi variabel terikat yaitu budaya organisasi dan pengalaman kerja pada model dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan PT. Rapyray Putratama sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Gogy (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial diketahui bahwa nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,001) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,424$ ($n-k=78-3=75$) $> t_{tabel} 1,992$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Rapyray Putratama terus memperbaiki budaya organisasi yang ada melalui membangun komunikasi dan hubungan yang harmonis diantara para karyawan dan atasan. Sehingga setiap karyawan tidak merasa bingung atau malu ketika mengalami kendala dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2014) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat secara parsial bahwa nilai signifikansinya untuk variabel pengalaman kerja (0,001) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,072$ ($n-k=78-3=75$) $> t_{tabel} 1,992$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel pengalaman kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama. Sehingga sebaiknya pengalaman kerja seorang karyawan menjadi bahan pertimbangan dalam perekrutan karyawan baru serta bahan pertimbangan untuk promosi jabatan karyawan. Pengalaman kerja ini dapat berupa pengalaman ketikan bekerja pada PT. Rapyray Putratama maupun sebelum karyawan diterima kerja pada PT. Rapyray Putratama.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Gogy (2013) dan Sulaeman (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji F (secara simultan) bahwa nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 58,614 > F tabel 3,12 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n-k (n-k=78-3=75)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu budaya organisasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Rapyray Putratama. Sehingga hal ini budaya organisasi dan pengalaman kerja karyawan menjadi bahan pertimbangan agar setiap melakukan kebijakan dan penetapan peraturan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama. Hal tersebut bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama. Sehingga apabila pengalaman kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama. Sehingga apabila budaya organisasi dan pengalaman kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rapyray Putratama.

Saran

1. Hendaknya budaya organisasi kerja karyawan ini terus ditingkatkan melalui meningkatkan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta selama rekan kerja diantara para karyawan.
2. Sebaiknya PT. Rapyray Putratama meningkatkan pengalaman kerja melalui rekrutmen karyawan baru berdasarkan pengalaman kerja. Sehingga hal menjadi bahan pertimbangan dalam mengisi posisi jabatan yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda. ISSN 2355-5408, *ejournal.Adbisnis.fisiunmul.ac.id*. . eJournal Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3): 401-415.
- Ahmad Nur Rofi. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang*. Semarang : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Alimuddin. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda. ISSN 2355-5408, *ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.i*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 795-805.
- Amin Zainullah.dkk. *Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beto*. Malang: Universitas Brawijaya. Volume 6 No 2 -2012 ISSN 1978-5658.
- Ema Desia Prajitiasari. *Pengaruh Pendidikan dan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tukungagung*. Jawa Timur: Universitas Jember Vol 10 No. 2 Januari 2012.
- Ganjar Mulya Sukmana. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember)*. Malang: Universitas Brawijaya, 2013.
- Gogy Bara Kharisma. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*. Semarang: Universitas Diponegoro. 2013.
- Haedar dan Suandi Putra Syamsuddin. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen. ISSN 2339-1510. Vol. 01 No. 02.
- Handoko, T.Hani. *"Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia"*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE. 2009.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. *"Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Bandung : PT Rafika Aditama, 2013.
- Maria Asti Adhanari. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul*. Semarang: Universitas Negeri Semarang. 2006.
- Mathis dan Jackson. *Human Resources Management, Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat. 2006 .
- Melmambessy Moses. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua*. Jaya Pura: Media Riset Bisnis & Manajemen. Vol.12. No.1. April 2012.
- Mila Badriah. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Nitisemito, Alex. S. *"Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi"*, Jakarta. 2006.
- Rusiadi, dkk. *"Metode Penelitian. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amos dan Lisrel"*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press, 2013.
- Robbins. *"Perilaku Organisasi"*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT.Indeks GRAMEDIA.2006.
- Sedarmayanti. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*. Bandung : PT Rafika Aditama. 2014.

- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta. 2008.
- Situmorang, Syahrizah Helmi “*Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*”. Edisi Dua. Medan : USu Pers, 2011.
- Sugiono. “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”. Jakarta : CV Alfabeta, 2010.
- Sulaeman, Ardika. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. STIE Miftahul Huda Subang. ISSN 1411-514X (*print*) / ISSN 2355-7737 (*online*). Volume 13, No. 1, Juni 2014, Hal. 91–100.
- Sunyoto, Danang. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS. 2012.
- *Analisis Validitsa dan Asumsi Klasik*. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta. 2012.
- Supranto. “*Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*”. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta, 2006.
- Sutrisno, Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media Group, 2011.
- Poppy Ameliyah. *Pengaruh Pendidikan Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Tangerang Periode 2002-2011*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2013.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.2013.