

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK EXPERIENCE, AND EDUCATION
LEVEL ON WORK PRODUCTIVITY AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA
BRANCH OFFICE KOTABUMI LAMPUNG UTARA***

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA BRANCH OFFICE KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

**Iin Anita Agustinar¹, Yudhinanto², Mohammad Renandi Ekatama³, Armalia Reny⁴,
Desmon⁵, Maria Septijantini Alie⁶, Susi Indriyani⁷**

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7}

iinanitaagustinar@gmail.com¹, yudhi@umitra.ac.id², renandi@umitra.ac.id³,
armalia.reni@umitra.ac.id⁴, desmon@umitra.ac.id⁵, maria_alie@umitra.ac.id⁶
susiindri@umitra.ac.id⁷

ABSTRACT

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI) is one of the largest state-owned banks in Indonesia, committed to serving small and medium-sized enterprises, farmers, and fishermen across the country. To remain competitive, BRI focuses on innovation, particularly digitalization, to enhance efficiency and productivity without reducing the workforce. In addition to digitalization, employee motivation, education, and work experience are key factors affecting work productivity. This study aims to investigate the impact of motivation, work experience, and education level on work productivity at BRI Kotabumi Branch, North Lampung. The research uses a quantitative approach with a descriptive design and involves 80 employees as the sample. Data collection was carried out using a questionnaire from April to July 2024. The simultaneous test analysis shows that motivation, work experience, and education level have a positive and significant effect on work productivity. The results are consistent with previous research findings, indicating that these three variables significantly contribute to increased productivity. Therefore, to improve work productivity, BRI should continuously focus on enhancing employee motivation, work experience, and education. The study concludes that strategies aimed at improving these three areas will support the achievement of optimal work productivity at BRI Kotabumi.

Keywords: Motivation, Education, Work Experience, Work Productivity.

ABSTRAK

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI) adalah salah satu bank milik negara terbesar di Indonesia yang berkomitmen untuk melayani pelaku usaha kecil menengah, petani, dan nelayan di seluruh tanah air. Untuk tetap bersaing, BRI fokus pada inovasi, terutama digitalisasi, guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas tanpa mengurangi jumlah tenaga kerja. Selain digitalisasi, motivasi karyawan, pendidikan, dan pengalaman kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja di BRI Cabang Kotabumi, Lampung Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan melibatkan 80 karyawan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner selama periode April – Juli 2024. Analisis uji simultan menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, BRI perlu terus memperhatikan dan mengembangkan aspek motivasi, pengalaman kerja, dan pendidikan karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi peningkatan di ketiga area tersebut akan mendukung pencapaian produktivitas kerja yang optimal di BRI Kantor Cabang Kotabumi.

Kata kunci: Motivasi, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BRI) merupakan salah

satu badan usaha perbankan milik negara terbesar di Indonesia, dengan jangkauan

layanan yang mencakup seluruh pelosok negeri. Produk dan layanan BRI dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan pelaku usaha kecil menengah, petani, dan nelayan di seluruh Indonesia. Untuk tetap menjadi yang terdepan, BRI terus melakukan inovasi, salah satunya melalui digitalisasi. Melansir dari Antara News, Direktur Utama Bank Rakyat Indonesia mengungkapkan bahwa digitalisasi yang diterapkan oleh BRI bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas tanpa menyebabkan pemutusan hubungan kerja (Antara News, 2024). Inovasi ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan efisiensi operasional. Bukan hanya digitalisasi, salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja di BRI adalah motivasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020), motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Cara BRI memotivasi karyawan sering kali diberikan dalam bentuk bonus atau insentif berdasarkan produktivitas kerja. Semakin tinggi produktivitas, semakin besar bonus atau insentif yang diterima. Insentif ini bersifat fleksibel dan didasarkan pada prestasi kerja serta keuntungan perusahaan. Dengan insentif ini, diharapkan karyawan akan lebih aktif berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan, sehingga kebijakan yang diambil akan bermanfaat bagi kedua belah pihak dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Pendidikan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan di BRI Cabang Kotabumi memiliki berbagai latar belakang pendidikan, dari D3/D4, S1, S2, hingga pendidikan non-formal lainnya. Proses rekrutmen karyawan lebih mengutamakan mereka yang memiliki pendidikan sarjana. Pendidikan formal dan non-formal yang dimiliki

karyawan berperan dalam meningkatkan kemampuan dan penguasaan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Pendidikan dianggap kunci untuk meningkatkan taraf kehidupan, mobilitas sosial, dan kualitas diri. Aini (2023) menyatakan bahwa pendidikan memungkinkan seseorang untuk meningkatkan kualitas dirinya dan berpindah ke golongan yang lebih tinggi. Menurut Pratiwi (2023), pendidikan merupakan usaha untuk mengasah potensi diri, pengetahuan, dan keterampilan. Hermawan (2023) menambahkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh besar terhadap produktivitas karena berkaitan dengan tanggung jawab dan status dalam perusahaan. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi biasanya memiliki tanggung jawab lebih besar dan upah yang berbeda, serta sering kali dianggap lebih produktif. Selain pendidikan, pengalaman kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Pengalaman kerja diperoleh dari banyaknya jam kerja dan pengalaman di luar lingkungan kerja formal. Karyawan dengan pengalaman kerja yang luas diharapkan dapat menyelesaikan berbagai persoalan dengan lebih baik. Octavianus (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja membantu dalam pengembangan diri dan meningkatkan prestasi kerja. Pengalaman kerja berfungsi sebagai bentuk pengembangan diri yang mendukung produktivitas dan keberlangsungan perusahaan.

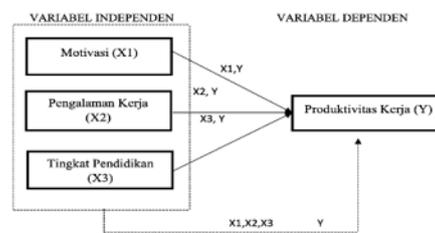
Pada BRI Kantor Cabang Kotabumi, terdapat 80 karyawan dengan masa kerja yang bervariasi. Sebagian besar karyawan berjumlah 42 orang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, diikuti oleh 21 orang dengan masa kerja 6-10 tahun, 5 orang dengan masa kerja 11-15 tahun, dan 12 orang dengan masa

kerja lebih dari 15 tahun. Semakin lama karyawan bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Data pencapaian target di BRI Cabang Kotabumi menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Misalnya, dalam hal RM Funding, RM SME, dan RM Konsumer, terdapat peningkatan capaian meskipun beberapa target belum sepenuhnya tercapai. Pencapaian yang meningkat dari tahun 2022 ke 2023 menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan semakin baik, bahkan melebihi beberapa target yang ditetapkan.

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berupaya untuk memperbaiki diri. Menurut Kumbadewi et al. (2021), produktivitas dapat diwujudkan dengan melakukan perbaikan yang produktif dalam bekerja, menciptakan dinamika kreatif dan inovatif. Pemikiran bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan kemarin mendorong individu untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan kerja mereka (Sutrisno, 2019). BRI Kantor Cabang Kotabumi, yang berada di Provinsi Lampung, merupakan salah satu cabang yang secara tegas mengikuti arahan dan program dari Direktur Utama BRI. Berdasarkan analisis di atas, penulis tertarik untuk menyelidiki pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kotabumi, Lampung Utara. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh ketiga faktor ini secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kotabumi Lampung Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu, variabel bebas (X1) Motivasi, (X2) Pengalaman Kerja, (X3) Tingkat Pendidikan dan variabel terikat (Y) Produktivitas Kerja. Keterkaitan variabel tersebut divisualisasikan pada gambar di bawah.



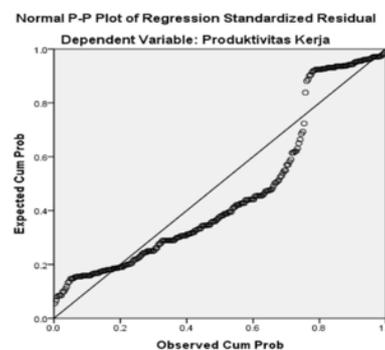
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan : —> Pengaruh Parsial
 :-----> Pengaruh Simultan

Penelitian menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel yaitu 80 orang karyawan BRI Kantor Cabang Kotabumi dan bersedia menjawab kuesioner yang disediakan peneliti selama periode waktu bulan April – Juli 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

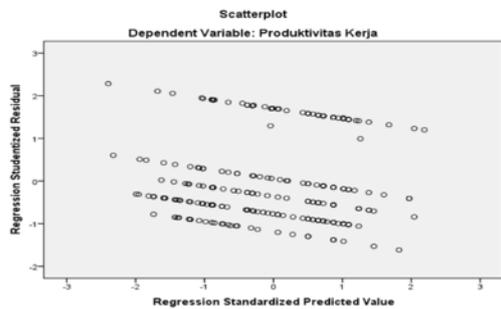
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Dengan melihat gambar di atas dimana titik-titik yang menggambarkan data sebenarnya membentuk pola menyebar mengikuti garis diagonal,

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan normal.

Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat pada gambar di atas yang menunjukkan titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.598 ^a	.348	.200	2,43429	2,097

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dilihat dari tabel diatas dimana menunjukkan nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2,097. Sehingga apabila nilai $T = 80$, $K = 4$ maka diketahui nilai $d_l = 1,534$ dan nilai $d_u = 1,743$. Apabila dimasukan pada dasar pengambilan keputusan $d_u < d < (4-d_l)$, yaitu $1.534 < 2,097 < 2,257$ menghasilkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Autokorelasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.852	2.374		9.643	.000		
Motivasi	.042	.041	.063	2.016	.001	.996	1.004
PengalamanKerja	.090	.055	.103	2.650	.001	.997	1.003
Tingkat Pendidikan	.198	.081	.203	3.251	.001	.993	1.007

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dilihat dari tabel di atas dimana nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF dari seluruh variabel independen kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial

- Hipotesis 1: Variabel motivasi (X1) sebesar 2,016 dan t table dari $80 - 4 = 76$ serta nilai alpha 0,05 adalah 1,9917 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,016 > 1,9917$) dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti nilai sig $< 0,05$. Dari perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi pegawai terutama dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dapat dijelaskan bahwa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri dari setiap pegawai menjadikan para pegawai saling bekerja dan meningkatkan kemampuan mereka menjadi selalu lebih baik. Sehingga sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kotabumi Lampung Utara maka pihak perusahaan harus bisa lebih baik lagi dalam metode meningkatkan motivasi pegawai dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja.
- Hipotesis 2: Variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 2,650 dan t table dari $80 - 4 = 76$ serta nilai alpha 0,05 adalah 1,9917 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,650 > 1,9917$) dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti nilai sig $< 0,05$. Dari perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja(Y). Bagi para nasabah pada umumnya memandang sangat penting bila para pegawai yang bekerja melayani nasabah memiliki pengalaman kerja yang baik. Masa kerja, taraf kompetensi dan skill yang dimiliki serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan akan sangat memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila indikator itu terpenuhi terbukti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Hipotesis 3: Variabel tingkat pendidikan (X3) sebesar 3,251 dan t table dari $80 - 4 = 76$ serta nilai alpha 0,05 adalah 1,9917 yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,251 > 1,9917$) dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti nilai sig $< 0,05$. Dari perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Bagi para nasabah tingkat pendidikan mungkin tidak menjadi sesuatu yang terlalu dipertimbangkan mengingat pada masa ini segala sesuatunya bias dipelajari diluar pendidikan formal. Tetapi tentunya pendidikan informal saat ini juga menjadi tolak ukur penilaian tingkat pendidikan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kotabumi Lampung Utara pada khususnya dan seluruh jaringan kantor cabang, wilayah dan pusat yang ada di seluruh Indonesia tentunya telah melakukan yang terbaik dalam rangka perekrutan pegawai yang mana juga tingkat pendidikan menjadi syarat utama dan juga secara periodic dan menyeluruh

terus melakukan pengembangan dari kemampuan mental dan teknik para karyawan.

Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,278	3	26,759	4,465	,004 ^b
	Residual	1474,366	246	5,993		
	Total	1554,644	249			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi

Dari hasil uji di atas nilai F hitung sebesar 4,465 dan signifikansi 0,004, sedangkan F table dari $df_1 = 80 - 3 - 1 = 76$ serta $df_2 = 3$ adalah 2,720, dimana nilai F hitung $>$ dari F tabel (2,720) atau $4,465 > 2,720$ serta nilai signifikan $0,004 <$ dari 0,05. Nilai F hitung diatas . Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X1), pengalaman kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan yang menghasilkan hasil bahwa secara simultan variabel motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil tersebut sejalan dengan penelitian dilakukan Dewi setia ananda dkk tahun 2020, Afitza Septa Wardani dkk tahun 2023, Lukminto Aji Saputro, Edy Purwo Saputro tahun 2023, Elsyloerensa, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan tahun 2023 serta Widia Astuti, Oki Iqbal Khair 2021. Oleh kerena itu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja maka perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas secara

keseluruhan dari motivasi, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan agar produktivitas kerja di perusahaan dapat meningkat dan menjadi lebih baik. PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kotabumi, Lampung Utara, disarankan untuk memperhatikan tidak hanya pendidikan formal karyawan, tetapi juga pendidikan non-formal. Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan non-formal dapat mendukung produktivitas kerja. Selain itu, penting bagi BRI untuk lebih teliti dalam mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan ketika melakukan mutasi atau penempatan di unit kerja baru. Pengalaman yang diperoleh dari masa kerja dapat mempengaruhi kinerja di posisi baru.

Karyawan dengan masa kerja yang lama atau yang telah menjadi supervisor disarankan untuk membimbing karyawan yang kurang berpengalaman, guna meningkatkan keterampilan dan produktivitas tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji—motivasi, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan—berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di BRI Kotabumi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja, guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Rachman, Saleh, and Utomo Hardi. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang
- Abduloh, D. (2022). *Peningkatan dan Pengembangan Prestasi Belajar Peserta Didik*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Afitza Septa Wardani dkk, 2023. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila*
- Agustina, A., Yasa, I. N. P., & Sujana, E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Pendapatan, dan Tingkat Tarif Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak Dalam Memenuhi Kewajiban Pajak (Studi Empiris Pelaku UMKM di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*,
- Amalia, S. A. (2021) 'Analisis Kinerja Industri Kakao Di Indonesia: Pendekatan *Structure Conduct Performance*', *Journal of Economics and Business*.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang.
- Bakry, Umar S. (2015). *Metodologi Penelitian: Kualitatif Versus Kuantitatif dalam Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basrowi. (2014). *Pengantar Sosiologi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group

- Dewi Setia Ananda dkk, 2020. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. TELKOM Padang. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti*
- Drucker, P. F. (2012). *Inovasi dan Kewiraswastaan*. Jakarta: Erlangga.
- Eliyana, A. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Elsi Loerensa dkk, 2023. Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perumda Tirta Mangkaluku, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Universitas Muhammadiyah Palopo
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung Fakultas Bisnis Universitas Mitra Indonesia. 2024. Buku Panduan Thesis
- Ferdinand. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Foster, B., dan Seeker, K. R. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Pt. Toko Gunung Agung Tbk
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hartatik, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Hasriany, Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. OSF Preprints. November, 21.
- Irpan Sarip Hidayat, Lita Wulantika. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 93-106.
- Jihad, A. & Haris, A. (2022). *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kumbadewi, Luh Sri, I. Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2021. Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*
- Lukminto Aji Saputro, 2023. Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maslow, A. (2013). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen

- Pendidikan Islam). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*
- Octavianus, Raymond, Wungow., Adolfina. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 6, No. 3.
- Purwanto. (2016). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian. Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Kelima Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual SPSS)*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarman. (2017). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Ulrich, Dave. (2013). *Global HR Competencies: Mastering Competitive Value From The Outside In*, (United States: McGraw-Hill, 2013)
- Uyanto. (2016). *Pedoman Analisis Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- V. Wiratna Sujarweni. (2018). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wariati, Nana, et. All. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur". *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.
- Widia Astuti dkk, 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Tangerang. *Jurnal Bisnis Management Universitas Pamulang*
- Zahro, H. M., B. Suyadi, B., Dan S. Djaja. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1): 8-10.
- <https://www.antaranews.com/berita/3938457/> (Berita ANTARA, 30 Januari 2024. 10.21 WIB)