



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.3 (2025) pp: 8332-8339

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Hubungan Antara Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Greentech Asia Sejahtera

Aldira Layza Madina¹, Sri Lestari², Moh Wahib³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

aldiralayza@gmail.com

Abstrak

PT. Greentech Asia Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memerlukan sumber daya manusia berkualitas untuk mendukung keberhasilan operasionalnya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut karyawan yang memiliki kompetensi, pengalaman kerja, dan produktivitas yang tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan di PT. Greentech Asia Sejahtera. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh sebanyak 35 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, serta uji t, F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas memperlihatkan tidak terjadi korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan uji t, variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 29%, pengalaman kerja berpengaruh sebesar 33%, dan produktivitas berpengaruh sebesar 43%. Secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total kontribusi sebesar 88%, sedangkan 12% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Produktivitas, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja ini menunjukkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara dalam (Ismi, 2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja sangat penting agar perusahaan mampu bersaing dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Spencer dan Spencer dalam (Mardiyanti, 2023), kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang berkaitan dengan kinerja superior. Karyawan dengan kompetensi yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan strategis.

Selain kompetensi, pengalaman kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman memberikan pengetahuan praktis yang tidak diperoleh hanya dari pendidikan formal. Menurut Dessler dalam (Anwar et al., 2023), pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk menghadapi tantangan lebih baik karena sudah terbiasa dengan situasi serupa. Karyawan berpengalaman cenderung lebih cepat mengambil keputusan yang tepat dan mampu bekerja lebih produktif di bawah tekanan.

Produktivitas juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan output maksimal. Menurut Simanjuntak dalam (Wahyudi et al., 2024), produktivitas tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja efektif dan efisien. Dengan produktivitas yang baik, karyawan dapat mencapai target kerja lebih konsisten sehingga kinerja perusahaan pun meningkat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan di PT. Greentech Asia Sejahtera. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, sehingga kinerja karyawan meningkat dan daya saing perusahaan tetap terjaga di tengah persaingan industri.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Greentech Asia Sejahtera yaitu sebanyak 35 Karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Karena jumlah responden kurang dari 100.

Definisi Operasional Variabel yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Produktivitas (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu : variabel dependent adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independent dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Produktivitas (X3).

3. Hasil dan Diskusi

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor utama yang berpengaruh, yaitu kompetensi, pengalaman kerja, dan produktivitas. Kompetensi yang baik dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif, efisien, serta mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Karyawan dengan kompetensi yang sesuai mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, sehingga hasil kerjanya lebih optimal.

Selain itu, pengalaman kerja berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan dengan pengalaman yang cukup akan lebih mudah beradaptasi, lebih cepat mengambil keputusan, serta mampu menyelesaikan masalah dengan strategi yang tepat. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas maupun pencapaian target kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah produktivitas. Produktivitas menunjukkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya secara maksimal untuk menghasilkan output terbaik. Karyawan yang produktif akan lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden di PT. Greentech Asia Sejahtera, diperoleh data mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan SPSS 26 dan ditabulasikan untuk menunjukkan distribusi frekuensi serta persentase jawaban responden.

Setiap responden memiliki persepsi yang berbeda mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Dari hasil tabulasi, peneliti dapat mengelompokkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kompetensi, pengalaman kerja, dan produktivitas, secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan kompetensi melalui program pelatihan, meningkatkan pengalaman kerja dengan memberikan kesempatan rotasi maupun penugasan yang menantang, serta mendorong produktivitas melalui sistem kerja yang efektif. Upaya tersebut akan membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mempertahankan daya saing di pasar industri.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki - Laki	12	34%
Perempuan	23	66%
Total	35	100%

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 - 25 tahun	22	63%
26 - 30 tahun	11	31%
31 - 35 tahun	2	6%
Total	35	100%

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	21	60%
D1/D2/D3	4	11%
S1	7	20%
S2	3	9%
S3	-	-
Total	35	100%

Dari data tabel pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden merupakan berjenis kelamin perempuan karena di PT. Greentech Asia Sejahtera membutuhkan tenaga kerja yang mayoritas perempuan. Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya berusia 20-25 tahun dan pada tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya berpendidikan terakhir SMA/SMK.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel 5% (35)	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,680	0,334	Valid
	X1.2	0,825	0,334	Valid
	X1.3	0,803	0,334	Valid

	X1.4	0,631	0,334	Valid
	X1.5	0,690	0,334	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,835	0,334	Valid
	X2.2	0,811	0,334	Valid
	X2.3	0,828	0,334	Valid
	X2.4	0,859	0,334	Valid
	X2.5	0,848	0,334	Valid
Produktivitas Kerja (X3)	X3.1	0,832	0,334	Valid
	X3.2	0,801	0,334	Valid
	X3.3	0,790	0,334	Valid
	X3.4	0,788	0,334	Valid
	X3.5	0,790	0,334	Valid
	X3.6	0,801	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,533	0,334	Valid
	Y2	0,696	0,334	Valid
	Y3	0,799	0,334	Valid
	Y4	0,824	0,334	Valid
	Y5	0,809	0,334	Valid
	Y6	0,834	0,334	Valid
	Y7	0,763	0,334	Valid

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai r_{hitung} semua item pertanyaan dari variabel X1, X2,X3 dan Y memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,334 pada signifikansi 5%. Maka seluruh item pertanyaan variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid atau mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi (X1)	0,774	5
Pengalaman Kerja (X2)	0,892	5
Produktivitas (X3)	0,888	6
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	7

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Produktivitas (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) telah reliabel karena semua nilai lebih besar dari 0,6 maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Langkah analisis yang selanjutnya adalah regresi linear berganda. Analisis ini dibutuhkan untuk melihat kekuatan dan signifikansi dari pengaruh variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian dimulai dari uji F kemudian dilanjutkan dengan uji t. Uji F digunakan untuk

menguji apakah sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0240194
	Std. Deviation	111.462.077
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.092
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a Test distribution is Normal.		
b Calculated from data.		
c Lilliefors Significance Correction.		
d This is a lower bound of the true significance.		

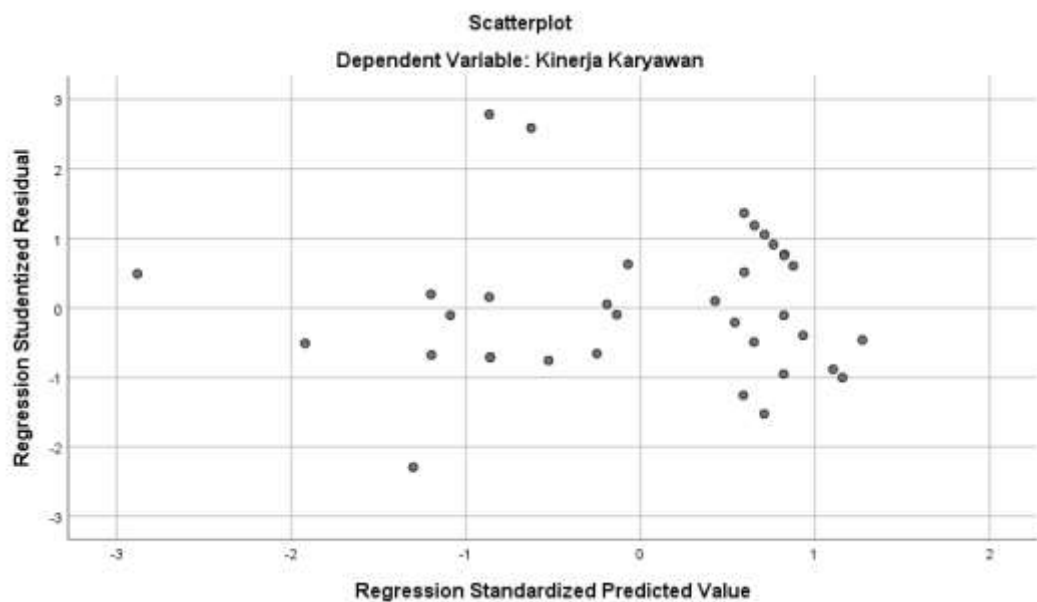
Berdasarkan hasil pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05 yaitu, 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.071	2.014		1.028	.012		
Kompetensi	.358	.123	.263	2.914	.007	.477	2.092
Pengalaman Kerja	.370	.122	.298	3.318	.002	.478	2.098
Produktivitas	.526	.120	.494	4.371	.000	.303	3.303

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan nilai *Tolerance* dari variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Dan dapat dilihat juga hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Dengan melihat grafik *scatterplot* di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan

Tabel 8 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.071	2.014		1.028	.012
Kompetensi	.358	.123	.263	2.914	.007
Pengalaman Kerja	.370	.105	.298	3.318	.002
Produktivitas	.526	.120	.494	4.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Kompetensi memiliki nilai sig 0,007 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, yakni 2,914 > 2,040 dengan besaran pengaruh sebesar 29%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Greentech Asia Sejahtera. Selanjutnya, Pengalaman Kerja memiliki nilai sig 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, yakni 3,318 > 2,040 dengan besaran pengaruh sebesar 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Greentech Asia Sejahtera. Terakhir, Produktivitas memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, yakni 4,371 > 2,040 dengan besaran pengaruh sebesar 43%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti Produktivitas (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Greentech Asia Sejahtera.

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.027	3	111.676	75.822	.002b
	Residual	45.659	31	1.473		
	Total	380.686	34			

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b Predictors: (Constant), Produktivitas, Pengalaman Kerja, Kompetensi

Berdasarkan hasil uji F, Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sig 0,002 < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel, yaitu 75,822 > 2,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Produktivitas (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Greentech Asia Sejahtera.

Tabel 10 Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938a	.880	.868	1.214

a Predictors: (Constant), Produktivitas, Pengalaman Kerja, Kompetensi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa uji R Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,921. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Produktivitas (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 88%, dan sisanya sebesar 12% disebabkan oleh variabel lain.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Diketahui nilai sig untuk variabel Kompetensi adalah 0,007 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, yakni 2,914 > 2,040 besaran pengaruh sebesar 29%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Greentech Asia Sejahtera. 2. Diketahui nilai sig untuk variabel Pengalaman Kerja Petugas adalah 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, yakni 3,318 > 2,040 besaran pengaruh sebesar 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Greentech Asia Sejahtera. 3. Diketahui nilai sig untuk variabel Produktivitas adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, yakni 4,371 > 2,040 besaran pengaruh sebesar 43%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Produktivitas (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Greentech Asia Sejahtera. 4. Berdasarkan hasil olah statistik dengan SPSS terkait variabel X1, X2 dan X2 terhadap Y didapatkan nilai sig 0,002 < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel yaitu, 75,822 > 2,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti pengaruh Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Produktivitas (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Greentech Asia Sejahtera. 5. Berdasarkan hasil olah

statistik dengan SPSS terkait variabel X1, X2 dan X2 terhadap Y didapatkan nilai sig 0,002 < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel yaitu, 75,822 > 2,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti pengaruh Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Produktivitas (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Greentech Asia Sejahtera. Besaran Pengaruh sebesar 88% dan sisanya sebesar 12% disebabkan oleh variabel lain

Referensi

- Anakpo, G., Ngwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054529>
- Anwar, K., Hutabarat, S. M., Magdalena, E. J., Dewi, R., Purba, S., & Purba, S. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dosen Terhadap Motivasi Kerja*. 4(03), 54–61.
- Ardian Rahman, Y. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 288.
- Budi Prajitno, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1–29.
- Dian Pratiwi, R., & Fauzan, M. (2024). The Influence Effect Of Work Experience And Compensation Against Employee Loyalty. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 930–936. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Gatot Haryono, C. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Ii, B. A. B., & Teori, A. L. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan..., Gilang Pratama Candra Kirana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*, 2023. 9–42.
- Ilim Nafisatul, Khairul Wahyudi A., Kurniadi Fadlan, Hairunnisa Siti, & Isa Anshori M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54.
- Iriyanti, D. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Assembling Bagian Infus Study Pada PT. Jayamas Medica Industri Jombang*. 21.
- Ismi, J. (2021). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau*. 6.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Mardiyanti, D. D. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Jasa Raharja Cabang Jambi. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Miranti, Mia Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.
- Noviami, M. R. (2022). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Margi Wahyu Cabang Palembang*. 11(1).
- Ong Ivan, A. R. (2022). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. 7(8.5.2017), 2003–2005. www.aging-us.com
- Rahayu, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu*. 224(11), 122–130.
- Raya, R. R., & Sobirin, A. (2022). Pengaruh Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Online KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 740.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Rosita, I., Yusuf, R., & Nur Hasan, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Geulis Kreatif Indonesia. *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik Dan Sosial (Jagaddhita)*, 1(1), 48–55. <https://doi.org/10.58268/jagaddhita.v1i1.36>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tahulending, A., & Assa'ady, M. C. U. (2024). *Dampak Produktivitas Karyawan Terhadap Kualitas Layanan Di Perusahaan Ritel*.
- Wahyudi, R. T., Pumaweni, H., & ... (2024). Pengaruh Produktivitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kota Semarang Cabang Selatan Untuk Meningkatkan Air Bersih Di Kecamatan Telambang. *Journal of Public Policy ...*, X. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/43835%0Ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/download/43835/30979>
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Wulandari, A. (2022). *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Surya Telindo Utama Dalam Perspektif Manajemen Syariah*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Wulandari, T., Aprianti, K., & Hidayanti, M. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tukadmas Kota Bima. *Jurnal PenKoMi:Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 4(1), 1–17.