

Pengaruh Motivasi Kerja dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos di Kabupaten Brebes

Muhammad Adam Aris¹ Muhammad Syaifulloh² Azizah Indriyani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: ariesa928@gmail.com¹ msyaifuloh@umus.co.id² azizahindriyani0@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, yang berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Peneliti melakukan pengolahan data dari hasil jawaban kuesioner menggunakan aplikasi SPSS 17. Hasil uji regresi linier berganda $Y = 18.495 + 0.304 + 0.830$ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan masa kerja pad penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi di peroleh R sebesar 0.335 atau 33.5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan masa kerja memiliki pengaruh sebesar 33.5% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 66.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Indonesia di Kabupaten Brebes. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 responden dari 84 populasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Masa Kerja, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bisnis utamanya adalah jasa kurir, logistik, dan juga operasi keuangan, ritel dan properti. Sebagai salah satu perusahaan negara, PT. Pos Indonesia (Persero) berusaha bertahan dan berkembang dengan meningkatkan kualitas layanan, menawarkan harga yang kompetitif dan relatif terjangkau serta melakukan kampanye yang kuat melalui berbagai media periklanan, tujuannya adalah untuk “menampilkan” perusahaan kepada publik guna mempertahankan pelanggan yang sudah ada dan menarik sebanyak mungkin pelanggan baru. Sejauh ini dapat dikatakan Pos Indonesia masih menjadi salah satu perusahaan jasa dengan jaringan distribusi terbesar di Indonesia.

PT. Pos Indonesia memiliki kantor pusat di Graha Pos Indonesia Jalan Banda 30, Bandung, Jawa Barat, Indonesia dan memiliki jumlah kantor Pos di Indonesia kini berjumlah 4.564 pada tahun 2017 dengan mencakup wilayah operasi diseluruh Indonesia serta 28.000 agen pos yang tersebar diseluruh Inonesia dan memiliki karyawan sebanyak 23.666 karyawan. Dalam memberikan pelayanan, Pos Indonesia membagi wilayah Negara Indonesia menjadi sebelas wilayah atau divisi fungsional daerah. Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat di era globalisasi seperti saat ini, maka perusahaan harus benar-benar mempertahankan asset-asset yang dimilikinya agar perusahaan mampu bersaing di era globalisasi yang saat ini terjadi diberbagai belahan dunia tak terkecuali di Indonesia. Salah satu asset yang tak kalah penting adalah sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan. Manusia merupakan asset yang sangat unik, karena manusia merupakan satu-

satunya asset yang bernyawa, sehingga diperlukan perawatan dan perlakuan yang khusus untuk menjaga loyalitasnya terhadap suatu perusahaan.

Menurut Gandum & Suwanto, (2021) berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, oleh karena itu motivasi sering di artikan pula sebagai faktor yang menentukan perilaku seseorang. Penelitian ini sesuai yang dilakukan oleh Aldila Saga Prabu yang dilakukan pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini karena seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mendorongnya untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi dan memberikan kinerja yang baik. Motivasi sendiri dibagi kedalam dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor pendorong yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi oleh orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya sendiri.

Masa kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam pencapaian kinerja karyawan karena seseorang yang memiliki masa kerja yang cukup lama dapat memberikan pencapaian kinerja yang lebih cepat dibandingkan dengan seseorang yang belum mempunyai masa kerja yang cukup. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Martin yang dilakukan pada tahun 2020 yang mengatakan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal itu karena seseorang dengan masa kerja yang cukup dapat lebih cepat mengerti, memahami serta dapat mengambil sebuah sikap dan tindakan ketika dia mengalami permasalahan-permasalahan yang dihadapinya dalam dunia kerja. Sementara itu seseorang dengan masa kerja yang belum cukup biasanya akan mengalami kebingungan dalam memahami arahan atau permasalahan yang dihadapinya.

Kinerja pegawai yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh karena sangat penting untuk mencapai tujuan institusi yang efektif juga efisien. Prabu, Surabaya, Wijayanti, & Surabaya, (2016) prestasi adalah hasil kerja yang dilakukan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Menghadapi persaingan yang semakin ketat, para pengelola kantor pos Brebes membutuhkan suatu sistem manajemen yang dapat mengantisipasi perubahan lingkungan yang dinamis. Untuk itu diperlukan kinerja karyawan yang tinggi karena dengan kinerja karyawan yang tinggi maka kinerja kantor pos Brebes meningkat. Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut: Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Masa Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Motivasi Kerja dan Masa Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

Literature Review

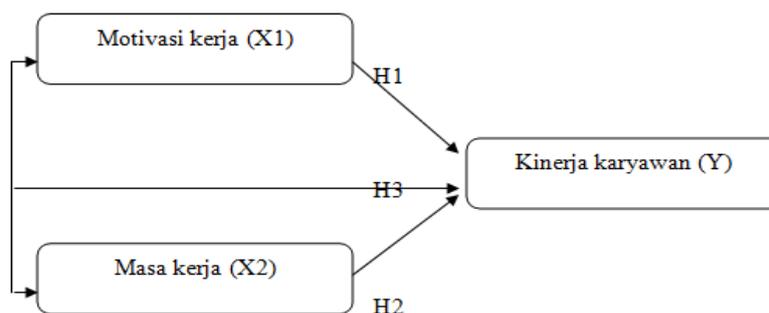
Menurut Sukardi, (2021) motivasi merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang baik itu dalam diri sendiri maupun dorongan dari luar yang mengakibatkan seseorang untuk berperilaku kerja sesuai dengan arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi adalah suatu dorongan untuk kebutuhan dalam diri sendiri yang harus dipenuhi agar karyawan bisa cepat untuk menyesuaikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain motivasi merupakan sebuah energi yang mampu membangkitkan dorongan dalam diri seseorang guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi karyawan merupakan faktor penting seseorang guna mencapai suatu tujuan dan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah suatu keinginan atau kebutuhan dalam

individu yang dapat menentukan sikap atau perilaku manusia itu sendiri. Setiap individu membutuhkan motivasi dalam dirinya guna membangkitkan antusiasme dan rasa kegembiraan dalam melakukan sebuah pekerjaannya. Masa kerja karyawan dapat terlihat dari seberapa lama karyawan bekerja pada posisi jabatan tertentu. Perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki kesempatan untuk bekerja dalam membuktikan apakah karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Martin, (2020) Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Maudona, n.d. 2017). Pendapat lain mengatakan Pitri, (2020) dalam Wariati (2015:7) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Rismayadi, (2015) menyatakan bahwa “Pengalaman memunculkan potensi seseorang”. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring dengan berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Astititani Surya & Sintaasih, (2019) bahwa kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang terhadap sebuah perusahaan atau organisasi yang ditempatinya. Avilla (2017) menjelaskan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, dimana sebelumnya organisasi telah menentukan pekerjaan mereka masing-masing. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat bagi manajemen yang berbasis kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk mengetahui sukses atau tidaknya suatu organisasi. Rindyantama & Astuti, (2017) dalam Sonnia Indah Putri (2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

Melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Apabila penilaian tersebut dilaksanakan dengan baik maka akan memberikan dampak yang sangat penting bagi karyawan, manajer, maupun perusahaan. Penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan harus dilakukan agar dapat mengetahui keputusan apa yang dapat diambil oleh sebuah perusahaan untuk mengambil sebuah tindakan berupa peningkatan gaji, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, promosi dan penempatan sebuah karyawan.



Gambar 1. Kerangka berpikir

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, yang berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Peneliti melakukan pengolahan data dari hasil jawaban kuesioner menggunakan aplikasi SPSS 17. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Indonesia di Kabupaten Brebes. Data primer yang digunakan adalah jawaban kuesioner dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti melalui link google form kepada karyawan Kantor Pos Indonesia di Kabupaten Brebes, sedangkan data sekundernya adalah berupa artikel ilmiah dan jurnal penelitian yang berisi teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 responden dari 84 populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing indikator pada tiap variabel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	53	76.8	76.8	76.8
	Perempuan	16	23.2	23.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30 tahun	34	49.3	49.3	49.3
	31-40 tahun	30	43.5	43.5	92.8
	> 41 tahun	5	7.2	7.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	39	56.5	56.5	56.5
	Diploma	14	20.3	20.3	76.8
	Sarjana	16	23.2	23.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	29	42.0	42.0	42.0
	> 5 tahun	40	58.0	58.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Hasil Validitas	Keterangan	Hasil Reliabel	Keterangan
	M1	0.712	Valid		
	M2	0.498	Valid		
	M3	0.684	Valid		
	M4	0.583	Valid		
	M5	0.764	Valid		
Motivasi Kerja	M6	0.618	Valid	0.836	Reliabel
	M7	0.613	Valid		
	M8	0.638	Valid		
	M9	0.553	Valid		
	M10	0.686	Valid		
	MK1	0.781	Valid		
	MK2	0.566	Valid		
Masa Kerja	MK3	0.563	Valid	0.624	Reliabel
	MK4	0.594	Valid		
	MK5	0.497	Valid		
	MK6	0.551	Valid		
	KK1	0.506	Valid		
	KK2	0.535	Valid		
	KK3	0.656	Valid		
	KK4	0.625	Valid		
	KK5	0.601	Valid		
Kinerja Karyawan	KK6	0.370	Valid	0.771	Reliabel
	KK7	0.562	Valid		
	KK8	0.553	Valid		
	KK9	0.565	Valid		
	KK10	0.507	Valid		
	KK11	0.438	Valid		
	KK12	0.541	Valid		
	KK14	0.545	Valid		

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa dari hasil uji validitas dan reliabilitas tiap-tiap variabel menunjukkan hasil yang valid dan reliabel terhadap semua variabel yang menjadi bahan penelitian, terkecuali untuk butir pernyataan KK13 yang mempunyai nilai r hitung = 0.168 dimana r hitung < r tabel yaitu 0.199 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan KK13 tidak valid dan tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.44520665
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.776
Asymp. Sig. (2-tailed)		.584

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel. 6 maka dapat diketahui hasil uji normalitas diketahui nilai Asymp. Signifikansi (2-tailed) sebesar $0.584 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

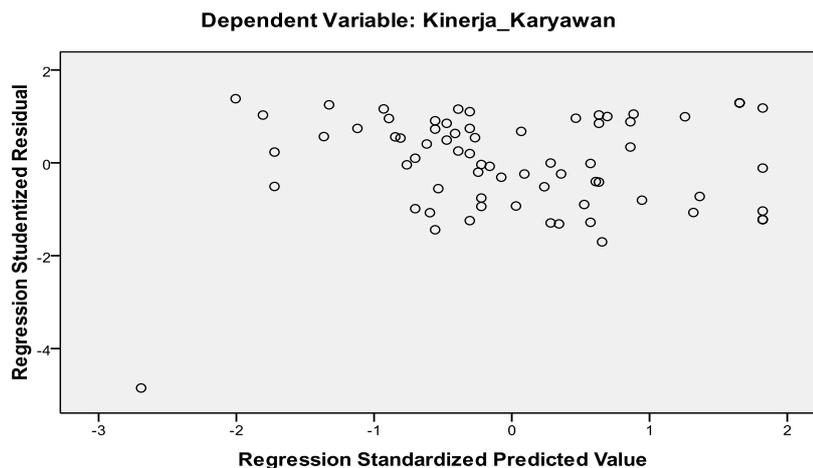
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Kerja	.687	1.456
	Masa_Kerja	.687	1.456

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS.17, 2023

Berdasarkan tabel. 7 maka dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Motivasi kerja dan Masa kerja adalah $0.687 > 0.10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel sebesar $1.456 < 10.00$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Scatterplot



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 maka dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 serta penyebaran titik –titik tidak membentuk pola bergelombang tetapi menyebar secara acak ke berbagai ruang yang ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.495	6.396		2.892	.005
	Motivasi_Kerja	.304	.138	.273	2.204	.031
	Masa_Kerja	.830	.295	.349	2.811	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS.17, 2023

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas maka diperoleh regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 18.495 + 0.304 + 0.830$ Koefesien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0.304 yang artinya bernilai positif atau searah dengan variabel kinerja karyawan (Y) atau dengan kata lain setiap kenaikan 1% atau satu-satuan variabel (X_1) maka akan meningkatkan variabel (Y) sebesar 0.304, dengan catatan variabel lain tetap. Koefesien regresi variabel masa kerja (X_2) sebesar 0.830 yang artinya bernilai positif atau searah dengan variabel kinerja karyawan (Y) atau dengan kata lain setiap kenaikan 1% atau satu-satuan variabel (X_2) maka akan meningkatkan variabel (Y) sebesar 0.8 30, dengan catatan variabel lain tetap.

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	895.690	2	447.845	14.332	.000 ^a
	Residual	2062.310	66	31.247		
	Total	2958.000	68			
a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Motivasi_Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Sumber: Data Primer diolah SPSS.17, 2023

Berdasarkan output diatas maka diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) dan variabel Masa kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan untuk nilai F hitung sebesar $14.332 > F$ tabel 3.134, sehingga dapat disimpulkan bahwa diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1) dan variabel Masa kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.315	5.52709
a. Predictors: (Constant), Masa kerja , Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer diolah SPSS.17, 2023

Besarnya nilai koefisien determinasi berdasarkan perhitungan tabel diatas maka dapat diketahui sebesar 0.335 atau 33.5%, dengan kata lain bahwa variabel kinerja karyawan di kantor POS di kabupaten Brebes dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan masa kerja, sedangkan sisanya sebesar 66.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Bahwa dari penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang didapat adalah motivasi kerja dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang di dapat motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kinerja karyawan, begitu juga dengan masa kerja yang mempunyai pengaruh positif dengan kinerja karyawan, dengan demikian maka motivasi kerja dan masa kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada kantor Pos di Kabupaten Brebes.

DAFTAR PUSTAKA

A. F. Rindyantama and R. J. Astuti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan)," vol. 8, no. 1, pp. 52–81, 2017.

- A. S. Prabu, U. N. Surabaya, D. T. Wijayanti, and U. N. Surabaya, "Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya)," vol. 5, no. 2, pp. 104–117, 2016.
- B. Fadillah, H. D. W, and A. Budiarmo, "Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt . Njonja Meneer Semarang," pp. 1–12, 2013.
- B. Rismayadi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)," vol. 1, no. 1, pp. 1–16, 2015.
- G. Avilla, "Gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan reaksi karyawan terhadap kinerja karyawan," vol. 10, no. 1, pp. 129–140, 2017.
- I. Agustini, "Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," vol. 8, no. 1, 2019.
- M. Gandum and S. Suwanto, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt . Hadi Prima Teknik," vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2021.
- M. R. Abdillah and R. Anita, "Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan," vol. XX, no. 1, pp. 121–141, 2016.
- Martin, "Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands Kharisma Busana," vol. 6, no. 2, 2020.
- N. L. P. Astititani Surya and D. K. Sintaasih, "1 matrik: jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan," vol. 13, no. 1, pp. 1–14, 2019.
- N. R. Maudona, "The Effect Of Work Experience, Division Of Work And Employee Empowerment," Vol. 5, No. 2, Pp. 1846–1851.
- S. Sukardi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta," vol. 4, no. 1, pp. 29–42, 2021.
- T. Pitri, "Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja," vol. 9, no. 2, 2020.