ARTIKEL

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN SALES DI CV ASTRO MANDIRI SOLUSI DISTRIBUSI TULUNGAGUNG

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

pada Program Studi Manajemen

Oleh:

SEPTIAN DWI CAHYO

NPM. 12.1.02.02.0182

Dibimbing oleh :

1. **Dr. Samari H., M.M.**
2. **Amat Pintu Batu, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	:	Septian Dwi Cahyo
NPM	:	12.1.02.02.0182
Telepon/HP	:	0856 4632 3012
Alamat Surel (Email)	:	septiandc6@gmail.com
Judul Artikel Kerja	:	Pengaruh Pengalaman, Pelatihan, dan Kompetensi terhadap Produktivitas karyawan Sales di CV Astro Mandiri Distribusi Tulungagung
Fakultas – Program Studi	:	Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	:	UN PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:	Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 1 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis
Dr. Samari H., M.M. NIDN.0712026201	Amat Pintu Batu, S.E., M.M. NIDN.0725075601	Septian Dwi Cahyo 12.1.02.02.0182

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN SALES DI CV ASTRO MANDIRI SOLUSI DISTRIBUSI TULUNGAGUNG

Septian Dwi Cahyo
12.1.02.02.0182
Ekonomi - Manajemen
Septiandc6@gmail.com
Dosen Ppembimbing 1 : Dr. Samari H., M.M.
Dosen Ppembimbing 2 : Amat Pintu Batu, S.E., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

SEPTIAN DWI CAHYO. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian sales di CV Astro Mandiri Solusi Distribusi Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2017.

Produktivitas merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Pelatihan kerja merupakan suatu upaya dalam meningkatkan mutu dan ketrampilan para karyawan dalam dunia kerja, sehingga para karyawan memiliki bekal untuk menjalankan tugas yang diberikan sehari-hari dengan baik. Kompetensi kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan ketrampilan dan pengetahuan, sehingga para karyawan mampu bersaing sesuai dengan keahlian yang telah dimiliki.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis 1) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Astro Solusi Distribusi Mandiri Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung? 2) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Astro Solusi Distribusi Mandiri Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung? 3) Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Astro Solusi Distribusi Mandiri Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung? 4) Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada CV Astro Solusi Distribusi Mandiri Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian karyawan bagian sales di CV. Astro Solusi Distribusi Mandiri Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sales di CV Astro Solusi Distribusi Mandiri. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Kesimpulan dari penelitian adalah 1) Ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas karyawan. 2) Ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada. 3) Ada pengaruh signifikan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas karyawan. 4) Ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada CV Astro Mandiri Solusi Distribusi.Tulungagung.

KATA KUNCI : pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan kompetensi kerja terhadap produktivitas karyawan

I. LATAR BELAKANG

Menurut Marwansyah (2010:3), Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari produktivitas kerja karyawan.

Suatu instansi seringkali hanya menuntut karyawan untuk berproduktivitas yang tinggi, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal ada banyak faktor yang dapat menunjang Produktivitas termasuk Pengalaman, dan Kompetensi Sumberdaya Manusia, maka dari itu faktor di atas harus diperhatikan juga demi meningkatnya Produktivitas Karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi tingkat Produktivitas Karyawan adalah Pengalaman Kerja. Johnson (2007: 228), menyatakan bahwa "Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam macam pengalaman". Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pegalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga

dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Sehingga dapat di prediksi orang yang telah berpengalaman akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi di banding dengan seseorang karyawan yang tanpa pengalaman.

Faktor kedua yang menyebabkan tingkat Produktivitas Karyawan adalah Pelatihan kerja. Menurut Dessler (2009), Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah bekerja, mengenai ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja sudah lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Dari penjelasan diatas maka diketahui Pelatihan adalah program untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada baik bagi karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan, mengingat kualitas SDM sangat labil, bisa meningkat bisa juga menurun dalam berproduktivitas karena tingkat kualitas SDM yang ada sangat berpengaruh dengan hasil operasional perusahaan yang ada.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi tingkat Produktivitas karyawan adalah Kompetensi Kerja.

Menurut Wibowo (2007:86), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut.

Berdasarkan teori di atas ada beberapa faktor penting yang di sebutkan yaitu “kemampuan untuk melakukan sesuatu pengalaman dan pengetahuan yang telah di miliki dan sikap kerja terhadap standar aturan perusahaan”. Hal ini di artikan bahwa Produktivitas yang bagus adalah profesionalisme dalam pekerjaan termasuk pengetahuan terdahulu, kemampuan atau keahlian dalam melakukan pekerjaan sekarang serta

sikap kerja dalam aturan sesuai standar perusahaan, sehingga dapat di simpulkan untuk mencapai Produktivitas yang bagus perlu di pertimbangkan faktor faktor yang di maksud dalam kompetensi sumberdaya manusia tersebut.

II. METODE

a. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel Independen (X) dari penelitian kali ini adalah Pengalaman kerja (X1), Pelatihan kerja (X2), dan Kompetensi kerja (X3), Sedangkan variabel dependennya (Y) adalah Produktivitas karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2014:14), "penelitian kausalitas" adalah "desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel". Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan sales di CV Astro, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku sebagai landasan teori yang berkaitan dengan teori Pengalaman kerja, Pelatihan kerja kerja, dan Kompetensi kerja. Pendekatan penelitian yangng digunakan adalah Pendekatan Kuantitatift. Pendekatan kuantitatif yang memusatkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang memusatkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel - variabel penelitian.

c. Teknik Penelitia

Teknik penelitian berkaitan dengan tujuan penelitian yaitu

menggunakan variabel yang sesungguhnya menggunakan variabel terikat. Namun demikian data yang di perlukan dalam penelitian ini belum tersedia sehingga masih perlu menyusun instrument penyusunan data secara structural dan formal. Atas dasar criteria ini, maka teknik penelitian yang sesuai adalah diskriptiv/survey.Menurut sugiyono (2015:71), penlitian diskriptif adalah penelitian yang bersifat atau bertujuan untuk memaparkan atau menggambarkan data – data dengan cara observasi lapangan dan menganalisadata tersebut. Penelitian ini di lakukan untuk membuktikan pengalaman, pelatihan kerja dan, kompetensi kerja sebagai variable bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat

d. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Astro Solusi Mandiri Distribusi Desa Kaliwungu Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung, karena tempat penelitian dekat dengan tempat tinggal saya serta saya melihat perusahaan tersebut sesuai dengan prosedur untuk di lakukan penelitian.

2) Waktu Penelitian

Pengambilan data penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 diCVAstro Solusi Mandiri Distribusi bulan januaris.dmaret 2017.

e. Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (bagian sales) CV Astro Solusi Mandiri Distribusi yang berjumlah 30 orang. Sampel ini di ambil dari seluruh jumlah populasi yang adakarena jumlah populasi < 100 maka harus semua jumlah populasi di ambil menjadi sampel.

2) Sampel

Sampel yang saya ambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 30 orang karyawan.

3) Teknik sampling

Yang di gunakan adalah sampling jenuh karena semua anggota populasi di jadikan sampel. Alasan sampel yang di ambil dari populasi < 100 maka semua populasi harus di jadikan sampel.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Berdasarkan uji intrumen variabel pengalaman, pelatihan kerja dan kompetensi kerja valid dalam uji

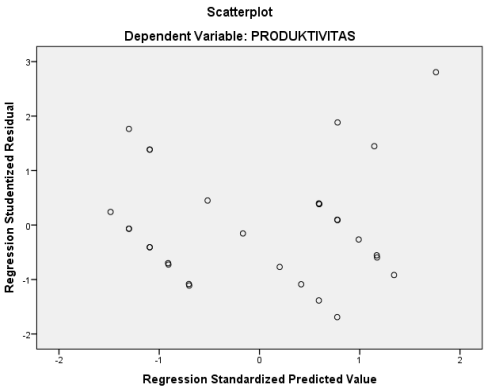
validitas karena nilai r hitung masing-masing variabel lebih besar dari r tabel(Sig.0,05 dan N=30) sebesar 1,697.

a. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Asumsi klasik menurut Ghozali (2005:91) meliputi uji multikorelasi, autokorelasi, heteroksiditas, dan uji normalitas.

1) Uji Normalitas



Dari gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi menunjukkan asumsi normalit

2) Uji Mulitikolinearitas

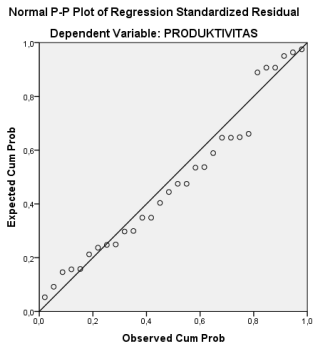
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,857[a]	,734	,703	,585	2,420

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KERJA, PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa dalam ritas atau korelasi yang semp produk regresitiak terjadi multikolinieurna antar variabel-variabel bebas, yaitu pengalaman kerja, pelatihan kerja dan kompetensi kerja karena VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

3) Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.3 di atas terlihat terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Koefesien Determinasi

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Pengalaman Kerja	0,135	7,382
2	Pelatihan Kerja	0,198	9,202
3	Kompetensi Kerja	0,244	4,105

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.658	1.021		.1326	.321		
	Pengalaman kerja	,362	,184	,540	1,964	,006	,135	7,382
	Pelatihan kerja	,359	,123	,945	2,923	,007	,198	9,202
	Kompetensi Kerja	,168	,082	,421	2,051	,005	,244	4,105

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output SPSS versi 16

b. Uji Hipotesi

1. Hasil Uji t (uji parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.658	1.021		.1326	.321		
	Pengalaman kerja	,362	,184	,540	1,964	,006	,135	7,382
	Pelatihan kerja	,359	,123	,945	2,923	,007	,198	9,202
	Kompetensi Kerja	,168	,082	,421	2,051	,005	,244	4,105

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Output SPSS versi 16

Dari tabel diatas diketahui :

a) 1. Pengalaman kerja (X1)

Pada tabel 4.8 diketahui thitung sebesar 1,964 signifikan pada 0,006. Sementara ttabel adalah sebesar 1,697 yang berarti thitung> ttabel dan nilai signifikan pengalaman kerja sebesar 0,006 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa pengalaman kerja (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

b) Pelatihan kerja (X2)

Pada tabel 4.8 diketahui thitung sebesar 2,923signifikan pada 0,007. Sementara ttabel adalah sebesar 1,697 yang berarti thitung> ttabel dan nilai signifikan pengalaman kerja sebesar 0,007> 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa pelatihan kerja (X2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

c) Kompetensi kerja

Pada tabel 4.8 diketahui thitung sebesar 2,051 signifikan pada 0,005. Sementara ttabel adalah sebesar 1,697 yang berarti thitung> ttabel dan nilai signifikan

pengalaman kerja sebesar 0,005 > 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kompetensi kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24,480	3	8,160	23,875	,000[b]
Residual	8,886	26	,342		
Total	33,367	29			

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui F hitung = 23,875> F tabel (3,26) = 2,89 atau nilai signifikan di atas sebesar 0,000< 0,05, berarti H0 ditolak, dengan demikian secara bersama-sama pengalaman kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kompetensi kerja (X3) berpengaruh terhadap poduktivitas (Y).

c. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas

Dari hasil uji t pada tabel 4.8 diketahui thitung sebesar 1,964 signifikan pada 0,006. Sementara ttabel adalah sebesar 1,697 yang berarti thitung> ttabel dan didapat nilai signifikan pengalaman kerja lebih besar dari taraf signifikasi (0,006 > 0,05), maka H0 ditolak. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Yuliawati (2011), menyebutkan bahwa pengalaman kerja, berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat dijelaskan jika pengalaman kerja lebih banyak disertai dengan kepuasan yang tinggi maka produktivitas akan meningkat. Dapat disimpulkan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas. Ini berarti pengalaman kerja seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya.

2. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas

Sesuai dengan hasil uji t pada tabel 4.8 diketahui thitung sebesar 2,923 signifikan pada 0,007. Sementara ttabel adalah sebesar 1,697 yang berarti thitung> ttabel dan didapat nilai variabel Pelatihan kerja lebih kecil dari nilai signifikan (0,007 > 0,05), maka Ho ditolak. Menurut teori yang diungkapkan Menurut Umar (2005), produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal apabila

mampu menciptakan efektivitas dan kreativitas. Efektifitas menyangkut produk yang berkualitas dan tercapainya tujuan pekerjaan, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.Sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas. Ini berarti dengan adanya pelatihan kerja akan lebih meminimalisir kemungkinan kesalahan kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

3. Pengaruh Variabel Kompetensi kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan uji t pada tabel 4.8 diketahui thitung sebesar 2,051 signifikan pada 0,005. Sementara ttabel adalah sebesar 1,697 yang berarti thitung> ttabel dan didapat nilai variabel kompetensi kerja lebih besar dari nilai signifikan (0,005> 0,05), maka Hoditolak. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Michael Armstrong (1998), bahwa kompetensi adalah knowledge, skill, dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya. Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas dengan kinerja yang efektif.. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas. Ini berarti kompetensi kerja yang diterapkan di sebuah instansi/perusahaanakan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas

Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan pengalaman kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan pelatihan menunjukkan bahwa tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh diketahui F hitung = 23,875> F tabel (3,26) = 2,89 dan nilai signifikan uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 (0,000< 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

1. Ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada CV Astro Mandiri Solusi Distribusi.Tulungagung.
2. Ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada CV Astro Mandiri Solusi Distribusi.Tulungagung.
3. Ada pengaruh signifikan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada CV Astro Mandiri Solusi Distribusi.Tulungagung.
4. Ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada CV Astro Mandiri Solusi Distribusi.Tulungagung.

   Artinya semakin tinggi variable Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja maka semakin tinggi pula Produktivitas Kerja karyawan

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2001, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi III, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Asri, Marwan. 1986. Pengelolaan Karyawan. BPFE : Yogyakarta.

Budiono Sugeng, R.M.S Jusuf, Andriana Pusparini. 2003. Produktivitas Kerja dan Keselamatan Kerja. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Djarwanto, dan Subagyo, P. 2000, *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE UGM.

Dessler, Gary, dalam Benyamin Molan, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid ke-2, Jakarta: Prenhallindo.

Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM : Jakarta

Ghozali, I. 2005, *AplikasiAnalisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Semarang : UNDIP.

Hasibuan, MSP. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hani T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.

Yogyakarta: BPFE.

Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogykarta:

STIE YKPN.

Malayu S.P. Hasibuan. (2005*). Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan*

Produktivitas. Jakarta: PT Bumi

Aksara.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. Perencanaan dan

Pengembangan SDM. Bandung : Refika Aditama.

Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT

Bumi Aksara.

Marwansyah. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta:Bandung.Manulang. 1984. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Moeheriono. 2015. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi, edisi revisi. Jakarta: Rajawali pers.

Nitisemito, AS. 2000, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.

Priyatno, D. 2008, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data & Uji Statistik*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Mediakom

Riduan. 2003. Dasar-dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.

Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Edisi 2. Jakarta : Rajawali Pers.

Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1984, Manajemen Personalia, Edisi III,Yogyakarta: BPFE.

Rachmawati, IK. 008, *Manajemen SumberDa yaManusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta :CV. Andi Offset.

Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. RinekaCipta.

Sugiyono. 2011. Metode penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta: Bandung.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: SalembaEmpat.

Suryana Sumantri (2000). Perilaku Organisasi. Bandung: Universitas Padjadjaran.

Simanjuntak, Payaman J. 1985. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Uma Sekaran, 2006, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja.

PT. Raja Grafindo Parsada:

Jakarta.

Wagonhurst, Carole, 2002, "Developing Effective Training Programs", The Journal of Research Administration, Volume XXXIII, Number II.