

**PENGARUH ETOS KERJA, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU
YPP SABILAL MUHTADIN BALIKPAPAN**

Madinatul Munawarah
madinatul.spd@gmail.com
SMK Sabilal Muhtadin Balikpapan

Woro Utari
Indra Prasetyo
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ethic, education and work experience on the work productivity of YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan teachers. This type of research is research with quantitative methods. The research sample was all teachers, totaling 42 respondents. The results showed that the teacher's work ethic had a significant effect on the work productivity of YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan teachers. Education has a significant effect on the work productivity of YPP YPP teachers Sabilal Muhtadin Balikpapan. Work experience has a significant effect on the work productivity of YPP YPP teacher Sabilal Muhtadin Balikpapan. Simultaneously work ethic, education and work experience have a significant effect on the work productivity of YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan teachers.

Keywords: *work ethic, education, work experience, teacher productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Jenis penelitian adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Sampel penelitian seluruh guru yang berjumlah 42 responden. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Secara simultan etos kerja, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

Kata kunci: etos kerja, pendidikan, pengalaman kerja, produktivitas guru

PENDAHULUAN

Yayasan Pesantren Sabilal Muhtadin Balikpapan adalah sebuah yayasan yang didirikan tahun 1989 yang membawahi beberapa sekolah seperti Madrasah Diniyah, Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Aliyah (MA), serta SLTP dan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) berlokasi di Jl. Pangeran Antasari, RT 62 No 51 Kr Rejo, Balikpapan Tengah, Balikpapan.

Yayasan Pesantren Sabilal Muhtadin Balikpapan, memiliki tenaga guru dan pendidikan secara keseluruhan sebanyak 42 orang, dari berbagai latar belakang daerah dan bidang studi. Hal ini akan berpengaruh terhadap etos kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja guru organisai Yayasan Pondok Pesantren Sabilal Muhtadin Balikpapan, seperti yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (2015). Yayasan Pesantren Sabilal Muhtadin Balikpapan, tentunya tidak luput dari berbagai permasalahan terkait dengan etos kerja, untuk itu dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh etos kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja guru Yayasan Pesantren Sabilal Muhtadin Balikpapan.

Pendidikan guru merupakan salah satu faktor utama yang bisa membuat seorang anak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik. Guru yang bertugas untuk mendidik anak-anak tidak terlatih dengan baik. Hal ini bisa menyebabkan anak-anak tidak bisa memiliki keterampilan dasar seperti matematika dan bahasa dengan baik.

Usman (2016), mengemukakan fakta empiris menunjukkan bahwa prestasi lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia jauh dari memadai. Kondisi ini tidak lepas dari peran guru. Sebagai pengajar dan pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan. Ini menunjukkan bahwa adanya prestasi sekolah yang

rendah antara lain disebabkan oleh rendahnya prestasi guru.

Dari tabel faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas guru Yayasan Pesantren Sabilal Muhtadin Balikpapan di atas, terutama dibidang penyusunan dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan hanya 9,42%, oleh karenanya pengalaman kerja juga perlu ditingkatkan agar dapat di optimalkan.

TINJAUAN TEORETIS

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016), produktivitas kerja adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja menurut Siagian dalam Agustin (2018) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Jackson dalam Agustin (2018) produktivitas diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Wexley dan Yukl dalam Edyun (2015) menyatakan produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil.

Etos Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2015), etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia.

Sedangkan Etos Kerja adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat

Menurut Jansen H. Sinamo (2015), etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Jadi jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigm kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka.

Pendidikan

Pendidikan mengandung suatu pengertian yang sangat luas, menyangkut seluruh aspek kepribadian manusia. Pendidikan menyangkut hati nurani, nilai-nilai, perasaan, pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan pada

hakikatnya akan mencakup kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih. Kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai suatu usaha untuk mentransformasikan nilai-nilai, maka dalam pelaksanaannya, ketiga kegiatan tersebut harus berjalan secara terpadu dan berkelanjutan serta serasi dengan perkembangan peserta didik dan lingkungan hidupnya (Uyoh Sadulloh, 2016).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara". Pendidikan juga berarti proses pengembangan berbagai macam potensi yang ada dalam diri manusia, seperti kemampuan akademis, relasional, bakat, kemampuan fisik atau daya seni. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses dalam membentuk manusia menjadi manusia yang dewasa dan memiliki pengetahuan, keterampilan, kecerdasan, akhlak yang baik serta mandiri melalui kegiatan pembelajaran.

Menurut UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb).

Marihot Hariandja (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2015)

Sementara Raranupandojo (2015) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah di lakukan selama beberapa waktu tertentu (Marwan, 2016 : 71).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh guru yang bekerja di YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Menurut Sugiyono (2015:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel sehingga disebut sampel jenuh, sebanyak 42 responden.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2015:97)

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : bilangan konstanta

b : koefisien regresi

e : error (variabel pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = $k(n-k-1)$ dengan kriterian sebagai berikut :

- H_0 = ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

- H_0 = diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$

Tabel 1 Uji F
Berdasarkan Variabel-Variabel *Predictors*

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6036,422	3	2012,141	257,275	,000 ^b
Residual	297,197	38	7,821		
Total	6333,619	41			
a. Dependent Variable: TOTAL Y					
b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2					

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 257,275 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,850 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya etos kerja, pendidikan dan pengalaman kerja guru secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

Analisis Variabel Etos Kerja (X_1) yaitu berdasarkan tabel 1 dapat diperoleh nilai thitung sebesar 3,163 dengan nilai Sig sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar daripada nilai T_{tabel} 2,024 dan nilai Sig kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya variabel Etos Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja Guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

Analisis Variabel Pendidikan (X_2) yaitu berdasarkan tabel 1 dapat

diperoleh nilai thitung sebesar 12,622 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar daripada nilai T_{tabel} 2,024 dan nilai Sig kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya variabel Pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja Guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

Analisis Variabel Pengalaman Kerja (X_3) yaitu berdasarkan tabel 1 dapat diperoleh nilai thitung sebesar 5,592 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar daripada nilai T_{tabel} 2,024 dan nilai Sig kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya variabel Pengalaman Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja Guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

a. Uji Determinasi (Uji R²)

Tabel 2 R Square
Berdasarkan Variabel-Variabel *Predictors*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,953	,949	2,797
a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2				

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,953 atau 95,3%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh

etos kerja, pendidikan dan pengalaman kerja guru terhadap Produktifitas Kerja Guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

Pembahasan

Berdasarkan analisis Variabel Etos Kerja (X_1) hasil penelitian yaitu berdasarkan tabel 1 dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,163 dengan nilai Sig sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lebih besar daripada nilai T_{tabel} 2,024 dan nilai Sig kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya variabel Etos Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja Guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endah Triningsih, 2018, Jurnal Media Manajemen Pendidikan, Produktivitas Kerja Guru Ditinjau dari Kontribusi Etos Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi di SMA/SMK N 1 Kecamatan Samigaluh, dimana hasil penelitian Analisis data yang dilakukan melalui analisis deskriptif, analisis regresi, analisis korelasi dan uji prasyarat analisis mencakup uji uji linieritas, uji homokedastisitas dan uji multikolinieritas. Hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi positif etos kerja, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara bersama-sama dan secara parsial terhadap produktivitas kerja guru di SMA/SMK N 1 Kecamatan Samigaluh.

Penelitian yang dilakukan oleh Naili Bashiroh, Unessa, 2017, dengan judul Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di SMAN Se-Kabupaten Gresik, dimana hasil penelitian adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa, tenaga administrasi pada SMAN Se-Kabupaten Gresik secara umum memiliki tingkat etos kerja yang agak tinggi dikarenakan memiliki nilai rata-rata atau mean sebesar 146,1 yang mana berada pada skala interval 145-147. Sedangkan tingkat produktivitas kerja tenaga administrasi pada SMAN Se-Kabupaten Gresik memiliki tingkat agak tinggi dalam melaksanakan tugas dimana memiliki nilai rata-rata atau mean sebesar 74 pada skala interval 73-75, dan diperoleh nilai koefisien

korelasi product moment sebesar 0,990, dan dapat dikatakan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu ($0,990 > 0,361$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini pula sesuai dengan pandangan dari Salah satu pendapat (Ndraha, 2016:44) mendefinisikan produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini dimana etos kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat erat karena etos merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu pekerjaan dan tugas yang dimiliki, serta mengerjakannya secara optimal. Sedangkan produktivitas merupakan sejumlah hasil kerja yang dapat diamati dan dihitung dari setiap pegawai dalam suatu waktu tertentu.

Menurut Novliadi (2017) etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisanpenulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja. Jika etos kerja ini dapat diwujudkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-

keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

SIMPULAN

Deskripsi kondisi Etos kerja (3,16), Pendidikan (3,51), Pengalaman kerja (3,32) dan Produktifitas kerja guru (3,57) di YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan, adalah memiliki rentan jumlah skor antara 3,16 sampai dengan 3,57 yang berarti menunjukkan kondisi dengan kriteria Baik. Nilai thitung sebesar 3,163 dengan nilai Sig sebesar 0,003, dan Determinasi R Square Etos kerja sebesar 0,953 atau 95,3%, berarti Etos Kerja Guru berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja guru YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

Nilai thitung sebesar 12,622 dengan nilai Sig sebesar 0,000 dan determinasi R Square Pendidikan sebesar 0,953 atau 95,3%, berarti Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja guru YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Nilai thitung sebesar 5,592 dengan nilai Sig sebesar 0,000 dan determinasi R Square Pengalaman kerja sebesar 0,953 atau 95,3%, berarti Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja guru YPP YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan. Nilai F_{hitung} sebesar 257,275 dengan nilai Sig sebesar 0,000 dan determinasi R Square sebesar 0,953 atau 95,3%, berarti secara simultan etos kerja, pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja guru YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A dan Uhbiyati, 2015, *Ilmu Pendidikan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Agustin, R. P. 2014. Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Agus Dharma, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakary. Bandung.
- Bambang Permadi Saputra Prabowo (2016), Universitas Sam Ratulangi Manado, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung*.
- Edyun. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husni. 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- M. Agus Hermawan, 2017, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Marwan. 2016. *Marketing*. Edisi pertama. Penerbit UPP-AMP YKPN. Yogyakarta.
- Manulang. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi revisi, cetakan ketujuh. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Marihot Hariandja. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Pandji Anoraga. 2015. *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sinamo. 2015. *Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global*. Jakarta
- Usman, H. dan P. Akbar. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara. Jakarta.