

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HASJRAT ABADI KOTAMOBAGU

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, JOB TRAINING, AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HASJRAT ABADI KOTAMOBAGU

Oleh:

Astriany Regina Salindeho¹

Irvan Trang²

Lucky Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹reginasalindeho98@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak : Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan juga dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 responden dan menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data statistic menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. Secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract: Human resource is a very important factor, and cannot even be separated from an organization, both institutions and companies. Human resources are also the key that determines the development of a company. Each company is also required to continue to improve the quality of it's human resources to make the company move forward and survive the company's development. Achieving organizational goals, one of which is very dependent on the good and bad performance of employees, direct, and motivate to improve employee performance. The purpose of this study was to determine Human Resource Development, Job Training and Work Experience on Employee Performance at PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. This research in an associative study with quantitative methods with a sample of 60 respondents and using the Slovin formula. Data collection using a questionnaire. Statistical data analysis used multiple linear regression analysis, hypothesis testing using the F test and t test. The result showed that partially Human Resource Development, Job Training and Work Experience have a significant effect on Employee Performance at PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. Simultaneously Human Resource Development, Job Training and Work Experience have a significant effect on Employee Performance at PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.

Keywords: Human Resource Development, Job Training, Work Experience, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Pada dasarnya perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus di capai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*). Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan Kerja menurut (Desler 2009) Merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno,2009:158).

PT. Hasjrat Abadi adalah salah satu perusahaan dagang yang menjual mobil serta motor khususnya merek Toyota dan yamaha dan salah satu cabangnya berada di Kota-Kotamobagu, agar dapat bersaing dengan makin banyaknya dealer yang ada, PT. Hasjrat Abadi harus memperbaiki kinerja perusahaannya untuk meningkatkan volume penjualan. Faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
2. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
3. Untuk Mengetahui Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
4. Untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2001:331).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011: 77) Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pelatihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Ranupandojo dan Hasibuan (2011: 77), Indikator yang digunakan adalah:

1. Pendidikan.
2. Keterampilan.
3. Pengalaman Kerja.
4. Kemampuan Teknologi.

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan Kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas Ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang di perlukan Organisasi dalam mencapai tujuan. Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2005), diantaranya :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno,2009:158). Menurut Hani T Handoko (2009) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu bekerja.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasa terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Yang digunakan Menurut (Robbins, 2006:260) ada lima indikator yaitu :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan Waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

Penelitian Terdahulu

Pangestuti (2019). Hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi, dan pelatihan secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi hanya pengalaman kerja yang secara langsung mempengaruhi pengembangan karir.

Muaja, Adolfina dan Dotulong (2017). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajer hendaknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya.

Panambunan, Tewal dan Trang (2017). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel pengalaman kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

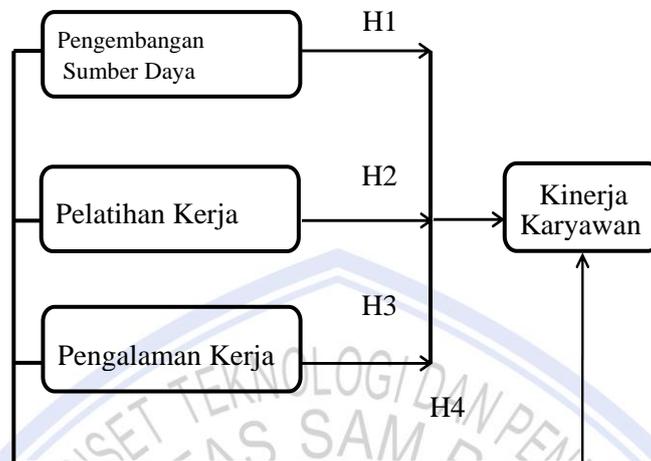
H1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori (2020)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam Penelitian ini adalah Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu sebanyak 148 orang. Sampel ialah sebagian dari populasi (Sugiyono, 2016).

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data diperoleh dari penyebaran kuisisioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling harus digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut sugiyono (2017:172), Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Menurut sugiyono (2007:126), instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan berapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian, uji asumsi klasik (uji Normalitas dan uji Heteroskedasitas dan uji Multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji asumsi normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji asumsi multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antara variabel independennya.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilakukan uji asumsi heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah kesalahan pengganggu/residual dari suatu model regresi tidak memiliki varians konstan dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji f (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). H1 diterima jika Fhitung > Ftabel untuk $\alpha = 5\%$.

Uji t (Parsial)

Ghozali (2016:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ($\alpha = 5\%$). H1 diterima jika t hitung > t tabel untuk $\alpha = 5\%$.

HASIL PENELITIAN

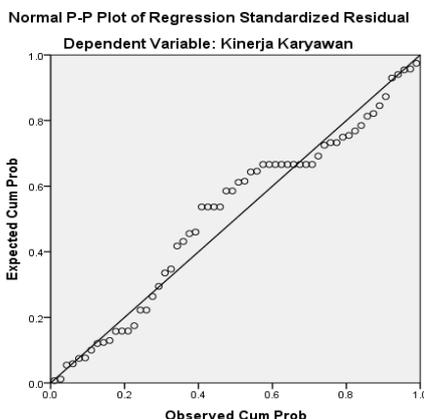
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi		Koefisien	
		R Hitung	Status	Alpha Cronbach	Status
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0.827	VALID	0.799	RELIABEL
	X1.2	0.780	VALID		
	X1.3	0.780	VALID		
	X1.4	0.772	VALID		
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0.813	VALID	0.884	RELIABEL
	X2.2	0.759	VALID		
	X2.3	0.867	VALID		
	X2.4	0.802	VALID		
	X2.5	0.842	VALID		
	X2.6	0.706	VALID		
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0.949	VALID	0.903	RELIABEL
	X3.2	0.909	VALID		
	X3.3	0.888	VALID		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.688	VALID	0.790	RELIABEL
	Y.2	0.769	VALID		
	Y.3	0.812	VALID		
	Y.4	0.754	VALID		
	Y.5	0.738	VALID		

Sumber: Data Hasil Olahan, 2021

Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah > R Hitung (Korelasi) yaitu 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

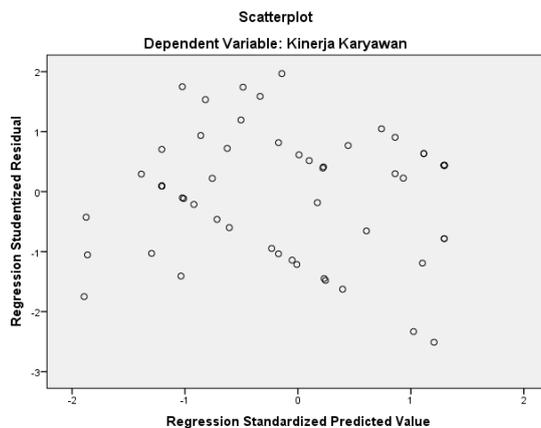
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Sumber: Data Hasil Olahan, 2021

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Sumber: Data Hasil Olahan, 2021

Gambar diatas grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak akuratan pada data.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan SDM	,582	1.717
Pelatihan Kerja	,455	2.199
Pengalaman Kerja	,532	1.880

Sumber: Data Hasil Olahan, 2021

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan memiliki nilai *tolerance* > 0.10.

Tabel 3. Koefisien Korelasi @ dan Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,541	,517	1,67610

a. *Predictors: (Constant)*, Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Output SPSS, 2021

Pada model *summary* diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.736. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.541.

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	185.661	3	61.887	22.029	,000 ^b
	Residual	157.322	56	2.809		
	Total	342.983	59			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant)*, Pengembangan SDM, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber: Output SPSS, 2021

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 22.029 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = 0,000, maka H1 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T hitung	Sig
Pengembangan SDM (X1)	3.620	,001
Pelatihan Kerja (X2)	1.880	,163
Pengalaman Kerja (X3)	1.865	,067

Sumber: Output SPSS, 2021

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Pengembangan SDM (X1) adalah sebesar 3.620, untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) adalah sebesar 1.880; untuk Pengalaman Kerja (X3) adalah sebesar 1.865; Dengan tingkat signifikansi 5%. Maka untuk variabel *independen* hipotesis diterima.

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.103	2.470
Karakteristik Pekerjaan	.611	.169
Lingkungan Kerja	.161	.114
Gaya Kepemimpinan	.342	.184

Sumber: Output SPSS, 2021

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.611 menunjukkan terdapat pengaruh positif Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.161

menunjukkan terdapat pengaruh positif Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0.342 menunjukkan terdapat pengaruh positif Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dikatakan bahwa Pelatihan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dikatakan bahwa Pengalaman Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji f) menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja dikatakan bahwa mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
2. Secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
3. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
4. Secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.

Saran

Saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Tetap mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu berkembang ke arah yang lebih baik, serta meningkatkan kemampuan kerja dan memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan.
2. Memberikan Pelatihan Kerja yang banyak kepada karyawan agar bisa lebih baik dan tahu melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
3. Terus meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik dan efektif.
4. Memberikan suatu pelayanan yang baik kepada setiap konsumen.
5. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut nantinya bagi peneliti selanjutnya dengan memasukan variabel-variabel yang lain dan mendapatkan hasil penelitian yang baru yang dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM*: Buku 1. Jakarta: Indeks.

- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Muaja, K.O, Adolfina, Dotulong, L. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Administrasi (EMBA) UNSRAT*. Volume 5. Nomor 2, Halaman 2211-2220. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16520/16012>. Tanggal akses 2 agustus 2020.
- Panambunan, O. Tawal, B. Trang, I. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Persero Wilayah SULUTENGGU. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Administrasi (EMBA) UNSRAT*. Volume.5 Nomor 2, Halaman 2183-2192. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16506>. Tanggal akses 7 maret 2020.
- Pangestuti, D.C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Volume.4 Nomor 1. Halaman 57-68. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/136>. Tanggal akses 7 maret 2020.
- Ranupandojo dan Husnan S (2011). *Managemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE UGM
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Umar, Husein. (2001). *Strategic Management in Action*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.