

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO*THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE ON PT. AIR MANADO*

Oleh:

Beverly M. O. Pua¹
Victor P. K. Lengkong²
Djemly Woran³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[bevpu@gmail.com¹](mailto:bevpu@gmail.com)[victorp.klengkong@unsrat.ac.id²](mailto:victorp.klengkong@unsrat.ac.id)

Abstrak: Keberhasilan suatu instansi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia yang baik tentunya perusahaan dapat mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia merupakan penunjang dalam suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Sampel yang digunakan berjumlah 57 orang karyawan. Pengambilan data melalui kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Air Manado dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat memperhatikan pengalaman kerja dan penempatan kerja dari karyawan.

Kata Kunci : *pengalaman kerja, penempatan kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *The success of institution is related to the improvement of human resources. And with their good Human Resources a company also can achieve the goals. The purpose of this research is to determine the effect of work experience and job placement on employees performance on PT. Air Manado. Samples used to 57 employees. Collecting the data through questionnaires. The analytical method that is used in this research is Multiple Regression Analysis. The result of the study showed that work experience on the employee performance, job placement on the employee performance, work experience and job placement of employees toward employee performance. PT. Air Manado in improving the performance of its employees can pay more attention to work experience and employment placement.*

Keywords : *work experience, job placement, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Pada setiap perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan baik itu perusahaan besar maupun kecil. Jadi walaupun suatu perusahaan memiliki berbagai peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi tetapi tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi, karena manusia adalah yang menggerakkan dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bisa memberikan manfaat bagi masyarakat. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengalaman sebagai langkah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya dan penempatan sebagai upaya menciptakan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan agar menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Selain itu juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus berpedoman pada prinsip "*the right man in the right place and the right man behind the right job*".

PT Air Manado sebagai Perusahaan Daerah Air Minum dengan pemberlakuan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 yang adalah pengganti Undang-undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang disahkan dan diundangkan pada tanggal 16 Agustus 2007 serta mulai berlaku pada tanggal diundangkan. PT. Air Manado ada sebagai upaya memperbaiki sistem pengelolaan perusahaan daerah akibat buruknya kinerja PDAM Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.
2. Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.
3. Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Landasan Teori****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Bohlander & Snell (2010 : 4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster 2001:40).

Penempatan Kerja

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2006:262)

Kinerja Karyawan

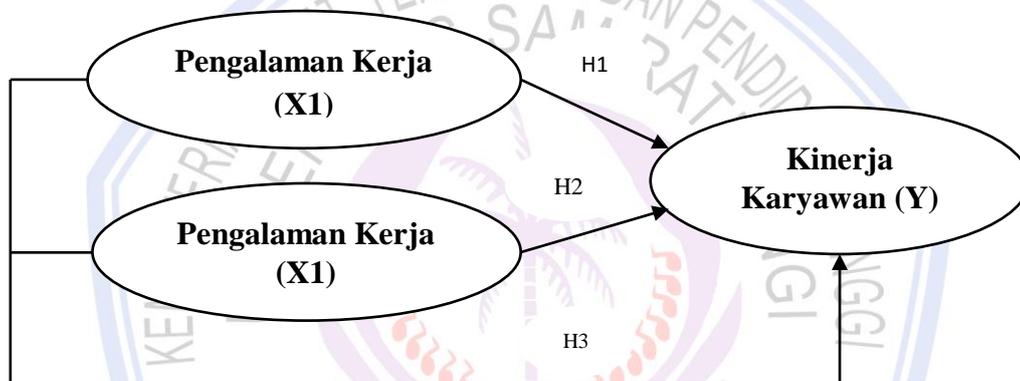
Mangkunagara (2002 : 22) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian Terdahulu

Laurencia dan Setyo (2013) dalam penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan PT. Global Informasi Bermutu. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial dan bersama-sama yang positif dan signifikan dari kinerja karyawan. Dari dua variabel independen, pendidikan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Winda Jeniffer Rori, dkk (2014) melakukan penelitian tentang Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori 2017

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Penempatan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Pengalaman kerja dan penempatan kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau penelitian hubungan, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas (Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012 : 93). Sampel yang digunakan sebanyak 57 karyawan yang didapat dari rumus Slovin.

Metode Pengumpulan Data

- 1) Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen – dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain – lain yang berhubungan dengan penelitian.
- 2) Data Sekunder yaitu data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literature, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

Instrumen Penelitian

- 1) Pengalaman Kerja: Lama Waktu/Masa Kerja, Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki, Penguasaan Terhadap Pekerjaan
- 2) Penempatan Kerja: Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, Usia
- 3) Kinerja Karyawan: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian

Metode Analisis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersama – sama.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta dari persamaan regresi
 β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 , Pengalaman Kerja
 β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 , Penempatan Kerja
 X_1 = Pengalaman Kerja
 X_2 = Penempatan Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,862	0,2609	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,895	0,2609	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,808	0,2609	0,000	0,05	Valid
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0,787	0,2609	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,778	0,2609	0,009	0,05	Valid
	X2.3	0,840	0,2609	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,730	0,2609	0,009	0,05	Valid

Kinerja Karyawan (Y)						
Y.1	0,898	0,2609	0,000	0,05	Valid	
Y.2	0,889	0,2609	0,000	0,05	Valid	
Y.3	0,688	0,2609	0,006	0,05	Valid	
Y.4	0,818	0,2609	0,000	0,05	Valid	
Y.5	0,813	0,2609	0,000	0,05	Valid	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2017

Tabel 1 diatas didapat hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,2609.

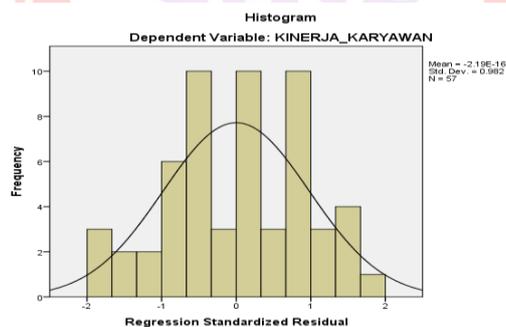
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengalaman Kerja (X1)	0,848
Penempatan Kerja (X2)	0,810
Kinerja Karyawan (Y)	0,810

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah reliable, karena data menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Regression
Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal karena membentuk lonceng.

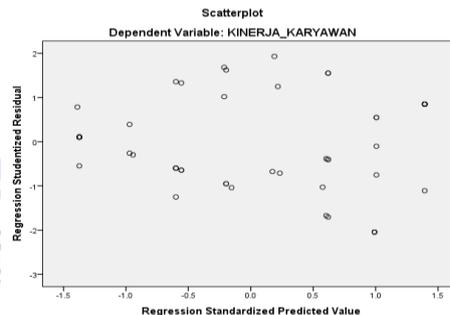
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,762	1.312	Non Multikolinearitas
Penempatan Kerja (X2)	0,762	1.312	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Variabel bebas yaitu pengalaman kerja dan penempatan kerja memiliki nilai VIF < 10 dan untuk nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Grafik Scatterplot yang ditampilkan pada gambar 3 adalah uji heteroskedastisitas yang menampilkan 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 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 4. Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.429	.31461

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN_KERJA, PENGALAMAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil tabel 4 dengan bantuan program SPSS Version 22, maka dapat diketahui bahwa hubungan atau korelasi antara Pengalaman Kerja (X1), dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Air Manado, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,156, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Pengalaman Kerja (X1), dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Air Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 67%. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R square adalah 0,449 yang menunjukkan bahwa 44,9% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja sementara sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Unstandardized Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.882	.525
	PENGALAMAN KERJA	.340	.109
	PENEMPATAN KERJA	.431	.120

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil dari tabel 5, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,882 + 0,340X_1 - 0,431 X_2$$

1. Nilai constant sebesar 0,882 memberikan pengertian bahwa jika faktor Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja secara serentak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,882.
2. Koefisien Pengalaman Kerja (X1) memberikan nilai positif sebesar 0,340 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengalaman Kerja (X1) bertambah 1% maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,340 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Koefisien Penempatan Kerja (X2) memberikan nilai positif sebesar 0,431 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Penempatan Kerja (X2) bertambah 1% maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,431 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 6. ANOVA^a**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.358	2	2.179	22.013	.000 ^b
	Residual	5.345	54	.099		
	Total	9.702	56			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN_KERJA, PENGALAMAN_KERJA

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik meunjukkan $F_{hitung} = 22,013$, dengan signifikasi 0.000, sedangkan $F_{tabel} = 2,77$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,013 > 2,77$) dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Coefficients^a

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.882	.525		1.679	.099
	PENGALAMAN KERJA	.340	.109	.361	3.120	.003
	PENEMPATAN KERJA	.431	.120	.415	3.591	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dilihat pengujian hipotesis (uji t) adalah sebagai berikut:

1. Nilai signifikan Pengalaman Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,120 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,674, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
2. Nilai signifikan Penempatan Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,591 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,674, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistic bahwa secara parsial variabel Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk pengalaman kerja, t_{hitung} (3,120) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi (0,003) < 0,05, menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Artinya dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki karyawan akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas dan bisa mewujudkan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Smayling *et al*, 2012).

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk penempatan kerja, t_{hitung} (3,591) > t_{tabel} (1,674) dengan nilai signifikansi (0,001) < 0,05, menunjukkan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Artinya penempatan yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan kenyamanan bagi karyawan dan memiliki dampak terhadap kinerja dari seorang karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ricky (2016) yang menyatakan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan yakni F_{hitung} (22,013) > F_{tabel} (2,77) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya adanya pengalaman kerja dan penempatan kerja

merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Jadi bila kedua variabel ini dapat diterapkan secara bersama-sama di perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yunita, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara simultan atau bersama-sama pengalaman kerja dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.
2. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.
3. Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. PT. Air Manado dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat memperhatikan hasil temuan penelitian ini yaitu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya maka perlu lebih meningkatkan pengalaman kerja dan penempatan kerja dari karyawan.
2. Proses penempatan kerja sebaiknya disesuaikan dengan pendidikan dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki posisi/jabatan yang sesuai dengan kemampuannya dapat memberikan hasil yang lebih baik.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja, kiranya peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan membahas variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George, and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta
- Laurencia, Riyanto (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu. *Jurnal MIX*, Volume 3, No. 1. Diakses Tanggal 8 Februari 2017
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat : Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Montolalu, Ricky 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.1.
- Rori, dkk. 2014. Pendidikan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 2. Diakses Tanggal 12 Agustus 2017

Smyling, Miles dan Miller, Howard. 2012. Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* Vol. 9 (1).

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta : Bandung

Yunita, Yulianthini, Bagia. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan, Jurusan Manajemen* vol. 4. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/download/6714/4575> diakses 24 Juli 2017 Diakses Tanggal 24 Juli 2017

