

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT WOYLA ACEH BARAT

Ali Mutala¹, M.Bakri², Samsul.Ikhbar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

m.bakri@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wolya Aceh Barat. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Objek dalam penelitian ini yaitu Kantor Camat Wolya Aceh Barat. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 26 orang, sedangkan sampel diambil dari seluruh populasi berjumlah 26 orang. Metode analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dan analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 23. Dimana diperoleh nilai konstanta sebesar 2,608 dan nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia sebesar 42,1% serta nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja sebesar 31,3%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wolya Aceh Barat diperoleh nilai profitabilitas $F(0,000) < \text{dari nilai kritis}(0,05)$. Kemudian secara parsial yaitu Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wolya Aceh Barat diperoleh nilai profitabilitas $t(0,001) < \text{dari nilai kritis}(0,05)$. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Wolya Aceh Barat diperoleh nilai profitabilitas $t(0,039) < \text{dari nilai kritis}(0,05)$.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana kemampuan instansi dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia. Sebenarnya kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai merupakan kelanjutan dari proses interaksi antara individu dan lingkungannya. Individu membawa tatanan, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman, ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan kerja yakni Kantor Camat Wolya Aceh Barat.

Kinerja dari pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap tercapainya kemajuan instansi, kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas perencanaan sumber daya manusia. Dengan perencanaan SDM yang baik, kinerja suatu instansi akan berjalan baik pula, sebaliknya perencanaan SDM yang tidak atau kurang memadai

menyebabkan instansi tidak berjalan baik atau sesuai dengan sasaran serta tujuan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya perancangan sumber daya manusia dan pengalaman kerja (Kelejan dan Tawas, 2018).

Perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan instansi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat instansi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian sebelumnya mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sa'dah, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perencanaan sumber daya manusia, dimana perencanaan sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi Kantor Camat Woyla Aceh Barat, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam Kantor Camat Woyla Aceh Barat. Perencanaan sumber daya manusia mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai, kinerja pegawai merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. Sikap terhadap perencanaan sumber daya manusia merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, dimana pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah instansi sangatlah penting peranannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga akan lebih mudah mencapai tujuan bagi instansi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Hasil penelitian sebelumnya mengatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Aristarini, 2016).

Pengalaman kerja pegawai Kantor Camat Woyla Aceh Barat menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan memberikan peluang besar pegawai Kantor Camat Woyla Aceh Barat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas atau tinggi pengalaman kerja pegawai Kantor Camat Woyla Aceh Barat, semakin trampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Kantor Camat Woyla Aceh Barat serta semakin tinggi pengalaman kerja pegawai maka semakin baik kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan tugas sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja barat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Woyla Aceh Barat?
2. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Woyla Aceh Barat?
3. Apakah pengalamankerja barat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Woyla Aceh Barat?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalamankerja

barat secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Woyla Aceh Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Woyla Aceh Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalamankerja barat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Woyla Aceh Barat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat yang beralamat Tingkeum Panyang Aceh Barat, Aceh, 23654, Indonesia. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, kantor Kantor Camat Woyla Aceh Barat. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum tentang Kantor Camat Woyla Aceh Barat.

Sugiyono (2018:80) mengemukakan bahwa: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan laporan yang diperoleh dari Kantor Camat Woyla Aceh Barat tercatat ada 26 orang pegawai. Sedangkan sampel adalah sebagian wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya (Arikunto, 2018:120). Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dari populasi pegawai yang ada di Kantor Camat Woyla Aceh Barat yaitu sebanyak 26 pegawai.

Metode Analisis

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS dengan formulasi regresi linier sederhana. Pengertian analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2018:267) analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel X_1 dan X_2
 X_1 = Perencanaan sumber daya manusia
 X_2 = Pengalaman kerja
 e = Error Term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,388, sehingga dapat disimpulkan pengujian atas penelitian ini memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan

tersebut mengukur aspek yang sama. Dan dinyatakan bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N= 26)	Ket
1	Y1	Kinerja Pegawai (Y)	0,648	0,388	Valid
2	Y2		0,612	0,388	Valid
3	Y3		0,697	0,388	Valid
4	Y4		0,751	0,388	Valid
5	Y5		0,803	0,388	Valid
6	X ₁ 1	Perencanaan Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,669	0,388	Valid
7	X ₁ 2		0,872	0,388	Valid
8	X ₁ 3		0,819	0,388	Valid
9	X ₁ 4		0,818	0,388	Valid
10	X ₁ 5		0,765	0,388	Valid
11	X ₁ 6		0,905	0,388	Valid
12	X ₁ 7		0,819	0,388	Valid
13	X ₂ 1	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,473	0,388	Valid
14	X ₂ 2		0,797	0,388	Valid
15	X ₂ 3		0,666	0,388	Valid
16	X ₂ 4		0,803	0,388	Valid
17	X ₂ 5		0,825	0,388	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,388 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,872	Handal
2.	Perencanaan Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,60	0,940	Handal
3.	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,60	0,813	Handal

Sumber: Data diolah (2023)

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kinerja pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Perencanaan sumber daya manusia dan Pengalaman kerja seluruhnya adalah handal karena melebihi dari 0,60.

Untuk hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Konstanta	2,608	0,779	3,347	2,069	0,011
Perencanaan SDM	0,421	0,108	3,898	2,069	0,001
Pengalaman Kerja	0,313	0,112	2,791	2,069	0,039

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 2,608 + 0,421X_1 + 0,313X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1) Koefesien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,608 artinya bila mana perencanaan sumber daya manusia (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat, adalah sebesar 2,608 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi perencanaan sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,421. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel perencanaan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat sebesar 42,1% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_2) dianggap konstan.
- Koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,313. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel pengalaman kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat sebesar 31,3% dengan asumsi variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) dianggap konstan.

Untuk menguji pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai profitabilitas $F <$ nilai kritis : maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	Sig.
1 Regression	13,461	2	6,731	10,007	0,000 ^b
Residual	16,845	24	0,702		
Total	17,307	26			

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

H_1 : Dengan membandingkan nilai profitabilitas F dengan nilai kritis bahwa diperoleh nilai profitabilitas F (0,000) < dari nilai kritis (0,05). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat.

Untuk menguji pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai profitabilitas $t <$ nilai kritis: maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

H₂ : Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3 diperoleh nilai profitabilitas $t(0,001) <$ dari nilai kritis (0,05), maka keputusannya adalah menolak H₀₂ dan menerima H_{a2}. Dari hasil ujisecara parsial bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat.

H₃ : Pengaruh pengalaman kerja terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3 diperoleh nilai profitabilitas $t(0,039) <$ dari nilai kritis (0,05), maka keputusannya adalah menolak H₀₃ dan menerima H_{a3}. Dari hasil uji secara parsial bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil, pembahasan dan uraian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan: Secara simultan perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,608. Secara parsial perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,421 atau 42,1%. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Woyla Aceh Barat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,313 atau 31,3%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan: Dari hasil penelitian bahwa perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka disarankan kepada pimpinan Kantor Camat Woyla Aceh Barat dapat mempertahankan perencanaan sumber daya manusia pegawai yang baik dan pengalaman kerja pegawai yang tinggi. Dari hasil penelitian bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka disarankan kepada pegawai Kantor Camat Woyla Aceh Barat dapat meningkatkan pengembangan karir, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja. Dari hasil penelitian bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka disarankan kepada Kantor Camat Woyla Aceh Barat dapat meningkatkan pengalaman kerja misalnya meningkatkan bakat, minat dalam bekerja dan meningkatkan kemampuan kerja yang baik serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas. Bagi penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel pengalaman kerja, perencanaan sumber daya manusia dan kinerja pegawai saja, melainkan variabel lainnya seperti kompetensi, prestasi kerja dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Ampauleng (2016) Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, No.XIX ISSN : 1907 – 5480

- Arikunto, Suharsimi (2018), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 1.
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Debora (2016) Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Edison, Emron (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Foster, B (2015) *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja. Karyawan*. Jakarta: PT.Toko Gunung Agung
- Garry, Dessler (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani (2016) *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Husain (2018) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 2.
- Irawan, Bambang (2016) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Irmawati, W (2016). Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi Dan Sumber Daya Mineral. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana*
- Kaswan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kelejan, Rillya., dan Tawas, Hendra (2018) Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4
- Kristanto, Harris (2015) Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan CV Tanaya Fiberglass. *Jurnal JMK*, VOL. 17, NO. 1
- Mangkunegara A. A (2018) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Martoyo, Susilo (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Mulyawati (2016) Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di bagian spinning pada PT Hanil Indonesia Boyalali. *Skripsi FKIP Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2016) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nasution, I. R. (2019). Analisis Determinan Return on Assets pada PT . Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi*, 1, 96–102
- Oktavianus, Wungow (2018) Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.3



- Renny, H (2017) Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “VETERAN” JAKARTA. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia* Vol, 1, No, 1, Mei 2018, Hal 234-241
- Rismawati, & Mattalata (2018) *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai, H. Veithzal (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P (2016) *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosanti, D. I (2018) Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 11
- Rusjiana, Jimmy (2016) Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol. 10, No. 1, 21-29
- Sa’dah, Lailatus (2016) Pengaruh Perencanaan SDM Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Malangkecewara Malang*
- Sapran, Renaldi (2016) Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang/Manajcmcn Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Saputra, Heru (2020) Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Volume 03, Nomor 02.
- Sartika, Amwiarni (2015) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *e-jurnal Katalogis*. Vol.3 No. 1 Hal 54-65
- Sedarmayanti (2018) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sendow (2016) Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Manajemen*
- Siagian, Sondang. P (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A (2016) Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika* Vol. 13, No. 1, Juni 2016. ISSN 2265-7737
- Sunyoto, D (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni J.P (2018) *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syahrani (2016) Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2018, 2 (3): 1624-1636
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wijono, Sutarto (2016) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Winardi, J (2016) *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yulius, Saka (2016) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen UniversitasBengkulu*.