

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN SERTA PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KONTRAK DI
RUMAH SAKIT M. NATSIR SOLOK**



Disusun Oleh,

RIKA MAIDINA
NPM. 181000461201068

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2022**

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KONTRAK DI RUMAH SAKIT M. NATSIR SOLOK

RIKA MAIDINA
NPM. 181000461201868

UNIVERSITAS MAHAPUTERA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

Fenomena yang terjadi pada Tenaga Kontrak di Rumah Sakit M. Natsir Solok pada saat ini terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior yang memiliki pengalaman kerja sudah lama atau telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk. Selain itu dengan pengalaman kerja yang lebih lama, namun masih sedikitnya karyawan dengan pengalaman kerja cukup, kurang mengikuti pelatihan. Sebagian besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga Kontrak di rumah sakit M. Natsir Solok.

Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden tenaga kontrak RSUD M. Natsir Solok. Populasi penelitian ini adalah tenaga kontrak RSUD M. Natsir Solok berjumlah sebanyak 52 orang.

Hasil uji menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kontrak dibuktikan dengan menggunakan t hitung $3,220 > t$ tabel $2,00958$, dan nilai signifikannya $0,001 < 0,05$. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kontrak dengan t hitung $3,002 > t$ tabel $2,00958$, dan nilai signifikannya $0,001 < 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kontrak dengan t hitung $4,811 > t$ tabel $2,00958$, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kontrak diperoleh dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $37,735 > F_{tabel}$ sebesar $2,79$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada $0,05$.

Kata kunci: Pelatihan, Kemampuan, pengalaman kerja dan kinerja tenaga kontrak

ABSTRACT

INFLUENCE OF TRAINING AND ABILITY AND EXPERIENCE WORKING ON THE PERFORMANCE OF CONTRACTS IN M. NATSIR SOLOK HOSPITAL

**RIKA MAIDINA
NPM. 181000461201868**

MUHAMMAD YAMIN SOLOK UNIVERSITY

The phenomenon that occurs in Contract Workers at M. Natsir Solok Hospital at this time shows that there are several senior employees who have long work experience or have worked for more than 3 years have standard performance, not too good and not too bad. In addition, with longer work experience, there are still at least employees with sufficient work experience, less training. Most senior employees have the opinion that training is only needed for new employees and is not part of the company's work plan to improve performance. The purpose of this study was to determine the effect of training, work ability and work experience simultaneously on the performance of contract workers at M. Natsir Solok Hospital.

This type of research is a quantitative study with the data sources used in this study in the form of questionnaires distributed and filled out by the respondents of M. Natsir Solok Hospital contract workers. The population of this research is the contract staff of RSUD M. Natsir Solok totaling 52 people.

The test results show that training has an effect on the performance of contract workers as evidenced by using t count $3.220 > t$ table 2.00958 , and the significant value is $0.001 < 0.05$. Work ability has an effect on the performance of contract workers with t count $3,002 > t$ table $2,00958$, and the significant value is $0,001 < 0,05$. Work experience has an effect on the performance of contract workers with t count $4.811 > t$ table 2.00958 , and the significant value is $0.000 < 0.05$. The results show that training, ability, and work experience simultaneously affect the performance of contract workers, as evidenced by the F count value of $37.735 > F$ table of 2.79 with a significance level of 0.000 because the probability is much smaller than 0.05 .

Keywords: Training, ability, work experience and performance of contract workers

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan lingkungan yang semakin maju akan menuntut sebuah organisasi untuk terus melakukan penyesuaian diri pada perubahan dan tantangan global. Organisasi harus menyiapkan diri untuk terjun dalam tantangan global ini agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Perlu peningkatan dan perbaikan pada berbagai macam aspek dari organisasi untuk menghadapi kompetisi ini.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar. Persaingan yang semakin ketat dan global inilah yang memaksa organisasi untuk memiliki kualitas sumber daya yang bagus, (Mardiyanti, 2020)

Persaingan tidak hanya terjadi dalam skala nasional maupun internasional. Bahkan secara lokal pun persaingan juga semakin ketat. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk mampu bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat dan perubahan teknologi serta lingkungan adalah sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi. Organisasi tidak akan berjalan dan bertahan hidup tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Organisasi akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi. Salah satunya adalah dengan

mempertimbangkan sumber daya manusia berdasarkan pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja yang dimiliki. Karena kompetensi dan kemampuan yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan, dari pelatihan, kemampuan, dan pengalaman kerja tersebut karyawan akan dituntut untuk mengetahui dan memahami hal apa saja yang akan dikerjakan.

Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru dan lama, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaan serta dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa karyawan akan berhasil. Karyawan harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin karyawan melakukannya. Bila tidak karyawan akan melakukan pekerjaan itu dengan cara sendiri, bukan cara manajer. Karyawan akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif, (Jahyanti, 2021)

Dengan pelatihan dan dukungan pengalaman kerja, maka diharapkan dapat menjadi pendorong timbulnya kinerja karyawan. Perusahaan perlu untuk melakukan penilaian kinerja secara teratur kepada seluruh karyawannya. Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja, terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pelatihan adalah

memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, memberikan keuntungan bagi instansi. Kemampuan individu yakni kemampuan teknis seperti penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan, kemampuan konseptual seperti memahami kebijakan organisasi dan memahami target organisasi, kemampuan sosial seperti mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik dan kemampuan untuk bekerja dalam tim, (Rahmadani, 2021)

Selain faktor pelatihan dan kemampuan kerja, faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Dalam peningkatan kinerja pegawai adalah pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, (Latif, 2020).

Sebagai seorang karyawan sudah dibekali pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan

sebaliknya bila tidak cukup pengalaman di dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah atau lama bekerja akan memudahkan bagi perusahaan untuk melakukan aktivitas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya di lihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja namun bisa juga di lihat dari pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu, (Oktavianus, 2018)

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum. Disisi lain kemampuan kerja, karyawan yang memiliki masa kerja lama adalah karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi terhadap perusahaan. Kondisi yang ada pada Solok Tenaga Kontrak di Rumah Sakit M. Natsir Solok pada saat ini terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior yang memiliki pengalaman kerja sudah lama atau telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk, hal ini diduga dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini lama bekerja. Selain itu dengan pengalaman kerja yang lebih lama, dapat disebut bahwa kinerja pegawai kontrak Rumah Sakit M. Natsir Solok diduga sudah baik, namun masih sedikitnya karyawan dengan pengalaman kerja cukup, kurang mengikuti pelatihan. Sebagian besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja. Sedangkan peranan manajemen sumber daya manusia

menjadi sangat penting menjamin kepatuhan sumber daya manusia kepada rumah sakit sehingga dibutuhkan pelatihan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja tenaga Kontrak dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengambil judul untuk penelitian ini adalah **”Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja tenaga Kontrak di Rumah Sakit M. Natsir Solok.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diatas, maka masalah yang dapat penulis rumuskan sebagai berikut,

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga Kontrak di rumah sakit M. Natsir Solok
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja tenaga Kontrak di rumah sakit M. Natsir Solok
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga Kontrak di rumah sakit M. Natsir Solok
4. Apakah pelatihan, kemampuan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simulltan terhadap kinerja tenaga Kontrak di rumah sakit M. Natsir Solok

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut,

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga Kontrak di rumah sakit M. Natsir Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga Kontrak di rumah sakit M. Natsir Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga Kontrak di rumah sakit M. Natsir Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga Kontrak di rumah sakit M. Natsir Solok.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain,

1. Bagi Peneliti sendiri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis yaitu sebagai wahana untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang telah penulis miliki ke dalam kondisi yang nyata atau riil.

2. Bagi Pegawai Kontrak

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan-masukan yang berharga bagi tenaga Kontrak sehingga menjadi suatu masukan dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yang serupa dengan tempat dan materi yang berbeda.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika ini bertujuan untuk memberikan uraian secara umum mengenai isi dan pembahasan setiap bab yang terdapat pada penyusunan draft proposal ini. Sistematika pembahasan dalam penyusunan proposal ini adalah sebagai berikut,

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan atas penyusunan proposal ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori, hubungan antar variabel, penjelasan dari penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan dan metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, dan metode analisis penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Pelatihan, Kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap Kinerja tenaga kontrak. Penelitian ini menggunakan 52 sampel Rumah Sakit M. Natsir Solok. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diperoleh persamaan regresinya $Y = 3,201 + 0,169 X_1 + 0,343 X_2 + 0,457 X_3$ dimana $a = 3,201$, $b_1 = 0,169$, dan $b_2 = 0,343$ dan $b_3 = 0,457$ hal ini menggambarkan bahwa komunikasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kontrak di Rumah Sakit M. Natsir Solok
2. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,220 > 2,00958$, dan nilai signifikannya $0,001 < 0,05$ maka terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kontrak di Rumah Sakit M. Natsir Solok
3. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,002 > 2,00958$, dan nilai signifikannya $0,001 < 0,05$ maka terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja tenaga kontrak di Rumah Sakit M. Natsir Solok

4. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 4,811 > 2,00958, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga kontrak di Rumah Sakit M. Natsir Solok
5. Berdasarkan dari uji F tentang pengaruh pelatihan, kemampuan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kontrak diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,735 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,79. Artinya dari hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,735 > 2,79$) ini menyatakan bahwa secara bersamaan atau simultan pelatihan, kemampuan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kontrak di Rumah Sakit M. Natsir Solok
6. Hasil nilai angka R^2 (*Adjusted R square*) sebesar 0,684 atau 68,4% hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X_1), kemampuan (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kinerja tenaga kontrak di Rumah Sakit M. Natsir Solok sebesar 68,4%. Sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi karyawan dalam hal kinerja sebaiknya, Rumah Sakit M. Natsir harus terus meningkatkan kualitas kerja tenaga kontrak dengan baik dengan terus mengingatkan pelatihan, kemampuan dan pengalamannya.

2. Bagi Rumah Sakit M. Natsir, berkaitan dengan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar tenaga kerja kontrak memiliki pengalaman kerja dan terus meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.



DAFTAR PUSTAKA

- Aminah Hidayati. (2020). “Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar”. *Jurnal Hikmah* 14(1),62–70.
- Anggreni, Sheila Dwi. (2018). “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Permodalan Siak”. *Jom FEKON* Vol. 2 No. 1 Februari 2018
- Anggita Setia Jahyanti. (2020). “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan di Pemerintah Kota Pekalongan”. *Jurnal EMBA, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(2),380–87.
- Bangun, Wilson, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta, Penerbit Erlangga
- Dina Novriyanti. (2019). “Pengaruh Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga, (Dispora) Kabupaten Jeneponto”. *Jurnal Formatif* 5(1),68–75.
- Fahmi, Irham. (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Asli) Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Rineka Cipta
- Irianto, Agus. (2020). *Statistik, Dasar, Konsep dan Aplikasi Pengembangan*. Jakarta, Kencana Prenada Media.
- Jahyanti, Anggita Setia. (2021). “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. *Jurnal. Bisnis dan Akuntansi* Vol. 19, No. 1a, November 2020, Issue 2, Hlm. 76-81
- Latif, Devischa & Mukzam, M. D, (2020). “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63, (1).
- Leatemia, Senda Yunita. (2018). “Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja Terhadap kinerja pegawai, (studi pada kantor badan pusat statistik di maluku)”. *Jurnal Manis* Volume 2 Nomor 1, Januari 2018

- Hariandja, Marihot T.E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Grasindo
- Handoko, T Hani. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan Melayu, SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia “menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi Sumber Daya Manusia”. Jakarta, Andi
- Hasibuan Melayu, SP. (2018). Manajemen Sumber daya Manusia edisi Revisi, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Kasmir, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok, Rajawali Pers.
- Kaswan, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti, Yuli. (2020). “Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo”. Jurnal. Manajemen dan Bisnis Volume 2 Nomor 2, Juli 2027
- Nur'aeni. (2019). “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja”. Jurnal. STIBANKS Al Ma'soem
- Oktavianus, Wungow Raymond. (2018). “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado”. Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1758 – 1767
- Padang, Nomisari Riahna Karina. (2020). “Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera”. Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 20 Nomor 2, September 2020
- Pribadi, B. A. (2018). Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi. Jakarta, Prenada Media Group.
- Putri, H. R. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Jurnal Pendidikan dan Ekonomi, 5, (4), 292-300.

- Raharjo, Slamet. (2019). "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening, (Studi Kasus Pada Kud "Pati Kota" Kabupaten Pati)". *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2019
- Rahmadani, Eka. (2019). "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan". *Jurnal. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14, (01), 16930908.
- Rakhmatullah, A. E., Hadiati, S., & Setia, K. A. (2018). "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19, (1), 556-569.
- Readi, Robbi. (2019). "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Malang". *Journal Riset Mahasiswa Manajemen, (JRMM) Volume, 6, Nomor, 2*
- Rivai Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Riani, A. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Robbi Read. (2020). "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang". *Jurnal Edukasi* 5(1),49. doi, 10.19184/jukasi.v5i1.8375.
- Rofi, A. N. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang". *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 3, (1), 1-21.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta, BPFE
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Mandar Maju. Bandung
- Senda Yunita Leatemia. (2018). "Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja Terhadap kinerja pegawai, (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku) Syariah kantor cabang bandung suniaraja". *Jurnal Administrasi Negara* 2(4),1977-90.
- Slamet Raharjo. (2019). "Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening, (Studi Kasus Pada Kud "Pati Kota" Kabupaten Pati)". *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1),24-33.

- Sinungan. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Banjarmasin, Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunarjo, W. A. (2018). “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Sijambe, Kec. Wonokerto, Kab. Pekalongan” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14, (01), 16930908.
- Suprihati. (2018). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen”. *Jurnal. Surakarta, STIE AAS*
- Syofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Wungow Raymond. (2018). “Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado”. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara* 11(2),88–94. doi, 10.37640/jip.v11i2.94.
- Yuli Maridyanti. (2020). “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1),24–33.
- Zainal. (2019). “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali”. *Jurnal. U. Tadulako*