

The Effect of Training, Work Experience and Work Discipline on Employee Performance at Villa Bugis Seminyak Bali

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Bugis Seminyak Bali

I Wayan Yuda Tama Wiguna¹, IWK. Teja Sukmana^{2*}, I Made Darmayasa³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: tejasukmana@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Training, Work Experience, Work Discipline, and Employee Performance

Abstract

The company does a way to improve performance is to pay attention to the factors of job training, work experience and work discipline. With quality performance, the company will achieve the desired goals effectively and efficiently. The number of samples in this study was 67 people. Data analysis using SPSS 22.0. The data obtained are validity test, reliability test, classical assumption test, partial correlation, multiple correlation, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test and F test. Based on the analysis conducted, it can be said that there is a positive and partially significant effect between training on employee performance. There is a positive and partially significant effect between Work Experience on Employee Performance. There is a positive and significant influence partially Work Discipline on Employee Performance. There is a simultaneous and significant positive effect between Training, Work Experience, Work Discipline on Employee Performance. From the results of the study, it can be suggested for the management of Villa Bugis Seminyak Bali to create good employee performance.

Kata kunci:

Pelatihan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstrak

Perusahaan melakukan beberapa upaya dalam rangka peningkatan performa kerja (kinerja) karyawan yaitu dengan memperhatikan faktor pelatihan kerja, pengalaman kerja, serta disiplin kerja. Melalui terciptanya performa kerja atau kinerja yang berkualitas maka perusahaan akan dengan lancar meraih tujuan seperti yang ditetapkan sebelumnya secara efisien dan efektif. Dalam riset ini, total sampel yang dipergunakan berjumlah 67 orang. Analisa data memakai bantuan dari aplikasi SPSS 22.0. Data yang diperoleh uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi parsial, koefisien determinasi, regresi linier berganda, uji t serta uji F. Merujuk pada *output* pengujian data, diperoleh temuan bahwasannya secara parsial, variabel Pelatihan memengaruhi secara positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Pengalaman Kerja memengaruhi secara parsial positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Selain itu, secara parsial, Disiplin Kerja memengaruhi secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan dari hasil pengukuran, diperoleh ada pengaruh positif secara simultan serta signifikan antara Pelatihan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil riset, dapat disarankan bagi pihak manajemen Villa Bugis Seminyak Bali agar terciptanya kinerja karyawan yang baik.

PENDAHULUAN

Villa Bugis Seminyak Bali adalah salah satu villa yang berada dikawasan Seminyak. Dalam menghadapi persaingan Villa Bugis Seminyak Bali untuk mencapai tujuan perusahaannya dengan memperhatikan aspek yang dimiliki yaitu sumber daya. Kekuatan utama perusahaan terletak pada sumber daya Faktor-faktor yang harus diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dalam pelatihan karyawan. Adapun jenis-jenis pelatihan yang diberikan oleh Villa Bugis Seminyak Bali pada karyawannya berupa: New Manager Orientation, Softskill, Cross Training, Global English. Dari penjelasan program pelatihan yang diberikan oleh pihak Villa Bugis Seminyak Bali dalam meningkatkan kinerja. Pemberian pelatihan merupakan salah satu proses dalam peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan serta pengembangan diri kepada karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan sehingga mencapai kinerja karyawan yang baik. Menurut Mangkunegara (2016:44) pelatihan istilah proses pendidikan berprosedur yang sistematis karyawan yang bersifat non-manajerial memperoleh pengetahuan dan teknik untuk tujuan terbatas. Pelatihan dilakukan secara konsisten serta pelaksanaannya juga disesuaikan dengan beberapa jenis pekerjaan karyawan.

Selain memperhatikan pelatihan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pihak Villa Bugis Seminyak Bali juga memperhatikan Pengalaman Kerja yang dimiliki karyawannya. Villa Bugis Seminyak Bali memperhatikan pengalaman kerja setiap karyawan. Adapun pengalaman kerja di Villas di Seminyak, Bugis, Bali, seperti latar pribadi, sikap bakat dan minat serta kebutuhan, kemampuan analitis dan manipulatif.

Fungsi terpenting dari manajemen manusia adalah disiplin kerja, yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya organisasi. Disiplin kerja di Villa Bugis Seminyak Bali seperti peraturan waktu, peraturan perusahaan, peraturan perilaku di tempat kerja dan peraturan perusahaan lainnya. Dengan adanya peraturan-peraturan dalam perusahaan dalam penerapan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun pada saat peneliti melakukan wawancara terhadap bagian human resources adanya permasalahan dalam pelaksanaan pelatihan belum terlaksana dengan baik, karyawan yang mendapatkan pelatihan belum merata serta materi yang diberikan masih kurang. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga masih belum memenuhi kriteria, ada karyawan beberapa yang masih berpengalaman yang tidak sesuai bidang pekerjaannya. Serta permasalahan pada disiplin kerja masih tidak dilakukan baik, ada beberapa karyawan melakukan pelanggaran peraturan perusahaan seperti datang terlambat serta masih ada karyawan yang melanggar standar grooming. Dengan adanya permasalahan yang dijabarkan diatas, pihak manajemen berusaha untuk mempertahankan kinerja karyawannya.

Di sisi lain, menurut Fajar (2018), hasil riset yang diperoleh memperlihatkan jika variabel pelatihan tidak memengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan. Menurut Prasetyo Kurniawan dan Noto Susanto (2021), menurut jurnalnya *The Impact of Professional Training and Work Experience terhadap Kinerja Karyawan PT.ISS* terdapat pengaruh profesional dan profesional yang positif dan signifikan. Namun menurut Gibson (2019), pengalaman kerja yang berbeda tidak memengaruhi secara signifikan terhadap hasil kerja (kinerja) karyawan.

Berlandaskan pada permasalahan yang sudah dijelaskan di bagian sebelumnya, maka penulis ingin melakukan riset dan mengukur pengaruh atau hubungan yang ditimbulkan oleh Pelatihan, Pengalaman Kerja, serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Bugis Seminyak Bali.

METODE

Data dalam riset ini dikumpulkan dengan menggunakan beberapa metode, diantaranya yaitu melalui kuesioner, wawancara, dan pengamatan (observasi). Teknik pemilihan sampel riset dilakukan dengan menerapkan sampel jenuh, yang mana total populasi sebanyak 67 orang karyawan tetap Villa Bugis Seminyak Bali digunakan sebagai suatu sampel karena memiliki populasi kurang dari 100 sampel. Melalui data-data yang didapat, selanjutnya dilakukan sejumlah pengujian: uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik diantaranya uji multikolinearitas, uji normalitas, serta uji heteroskedastisitas. Pasca semua data terhimpun, lalu data dianalisis dengan menerapkan analisis statistik, diantaranya ialah analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, t-test, serta f-test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden pada riset ini sebanyak 67 karyawan di Villa Bugis Seminyak Bali. Berdasarkan usia hasil penelitian responden berasal dari departemen Accounting berjumlah 4 orang (6%), departemen *Engineering* 8 orang (11,9%), departemen *Front Office* 12 orang (17,9%), departemen *Gardener* 8 orang (11,9%), Housekeeping & Butler 15 orang (22,4%), departemen *Human Resource* 2 orang (3%), departemen *Sales & Marketing* 5 orang (7,5%), departemen *Security* 3 orang (19,4%). Dengan demikian bisa disimpulkan jika responden lebih didominasi oleh karyawan yang berasal dari bagian housekeeping yaitu sebanyak 15 orang atau 22,4%. Hal ini dikarenakan staff diharuskan untuk membersihkan kamar dan area umum serta menyiapkan sarapan pagi di villa. Berdasarkan umur mayoritas karyawan yang bekerja pada Villa Bugis Seminyak adalah karyawan yang berusia <20 tahun sebanyak 35 orang (52,2%). Yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang berusia produktif pada Villa Bugis Seminyak, karena perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dan tenaga kerja yang produktif sehingga apa yang menjadi tujuan villa tercapai dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan jenis kelamin, yang menjadi responden pada Villa Bugis Seminyak ialah laki-laki dengan total sebanyak 45 karyawan (67,2%), sementara untuk perempuan ialah sebanyak 22 karyawan (32,8%). Dari pernyataan diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang berkerja pada Villa Bugis Seminyak adalah laki-laki. Hal ini disebabkan karena diperlukan lebih banyak tenaga laki-laki untuk bagian operasional villa. Berdasarkan tingkat pendidikan bahwa karyawan pada Villa Bugis Seminyak adalah berlatar belakang pendidikan SMK/SMA sebanyak 20 orang (29,9%), Diploma sebanyak 32 orang (47,8%), S1 ada 14 karyawan (20,9%) dan S2 ada 1 karyawan (1,5%). Karyawan pada Villa Bugis Seminyak lebih didominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan Diploma, karena perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dan tenaga kerja yang produktif sehingga apa yang menjadi tujuan hotel tercapai dalam memberikan pelayanan. Berdasarkan Masa Kerja karyawan pada Villa Bugis Seminyak selama <1 tahun terdapat 27 orang atau setara dengan 40,3%, lama kerja 1-5 tahun terdapat 16 karyawan atau setara dengan 23,9%, lama kerja 5-10 tahun terdapat 12 karyawan atau setara dengan 17,9%, masa kerja 1-5 tahun terdapat 12 karyawan atau setara 17,9%. Mayoritas masa kerja karyawan pada Villa Bugis Seminyak adalah <1 tahun, terjadi karena pada tahun sebelumnya banyak karyawan dirumahkan karena musim pandemi.

Uji yang dilakukan untuk memastikan keakuratan datadan keakuratan alat ukur saat melakukan fungsi pengukuran merupakan uji validitas serta reliabilitas. Berlandaskan output pengukuran validitas serta reliabilitas diperoleh temuan jika nilai koefisien korelasi setiap indikator (tolak ukur) variabel yaitu lebih besar dari 0,30.

Pada variabel Pelatihan Kerja responden memberikan rata-rata jawaban 3 (netral) dan 4 (setuju), sehingga dapat dikatakan variabel pelatihan kerja dinilai positif oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Villa Bugis Seminyak merespon pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Pada variabel pengalaman kerja ditemukan bahwa rata-rata karyawan yang dipilih sebagai responden menjawab dengan skor 4 (setuju), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja dipersepsikan secara positif oleh responden. Data tersebut menunjukkan jika pengalaman kerja dari seorang karyawan Villa Bugis Seminyak berpengaruh positif pada pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mampu menjadikan perfoma kerja (kinerja) karyawan mengalami kenaikan. Adapun variabel Disiplin kerja responden memberikan rata-rata dengan skor jawaban 4 (setuju), sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja dinilai positif oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Villa Bugis Seminyak berdampak pada pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Untuk variabel kinerja, rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden ialah dengan skor 4 (setuju), sehingga dapat dikatakan jika responden menilai variabel kinerja karyawan positif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan Villa Bugis Seminyak bekerja dengan baik.

Hasil uji hipotesis klasik menunjukkan pengujian multikolinearitas bisa diamati dari nilai tolerance setiap variabel independent $> 10\%$ (0,1) serta VIF < 10 . Hal tersebut mengilustrasikan jika variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya tanda multikolinearitas dalam model regresi. Pada riset ini, pengujian normalitas dilaksanakan dengan grafik P-P Plot serta uji Kolmogorov-Smirnov.

Hasil Uji Hipotesis

a) Analisis Korelasi Parsial

Ada perbedaan tingkat hubungan antar variabel. Variabel pelatihan kejuruan (X1) yang termasuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,333, berimplikasi pada hubungan positif yang rendah. Variabel pengalaman kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan senilai 0,259 berarti memiliki nilai positif yang rendah. Variabel disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan senilai 0,728 berarti bernilai positif yang signifikan (kuat).

b) Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda diterapkan dengan maksud guna mengetahui dan mengidentifikasi besarnya dan arah korelasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel independent pendidikan profesi (X1), pengalaman kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersamaan. telah diputuskan. Nilai R berada sekitar antara 0-1, dimana nilainya jika mendekati 1 memperlihatkan korelasi yang lebih kuat serta nilai yang dekat angka 0 menunjukkan korelasi yang lebih lemah. Nilai (R) 0,851 berdasarkan hasil analisis korelasi berganda yang dilakukan.

c) Analisis Determinasi

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851	.724	.711	1,11334

d) Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja	2,808	1,998	0,007	Ho ditolak
Pengalaman Kerja	2,124	1,998	0,038	Ho ditolak
Budaya Organisasi	8,437	1,998	0,000	Ho ditolak

e) Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
Regression	55,117	2,52	0,000	Ho ditolak

Pembahasan

Sejalan dengan data dari analisis di atas, dapat dikatakan bahwa pengaruh pendidikan profesi, pengalaman kerja, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan Villa Bugis Seminyak bisa diamati di bawah ini :

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai pelatihan kejuruan memperlihatkan hubungan positif serta terkadang signifikan dari program pelatihan kejuruan terhadap kinerja karyawan Villa Bugis Seminyak. Hasil perbedaan signifikan adalah $0,007 < 0,05$ menunjukkan efek ini. Jadi, Ho ditolak (tidak diterima), berarti Ha diterima. Dengan demikian, pelatihan memengaruhi secara positif signifikan pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel dependen riwayat (pengalaman) kerja memperlihatkan jika pengalaman kerja di Bugis Seminyak memengaruhi secara positif pada kinerja karyawan. Hasil nilai signifikansi $0,038 > 0,05$ mengilustrasikan bahwa terdapat pengaruh atau hubungan. Jadi Ho ditolak (tidak diterima) sedangkan Ha diterima. Artinya pengalaman kerja memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan Villa Bugis Seminyak.

Ada temuan penelitian lain yang bisa memperkuat penelitian ini, jika pengalaman kerja memang memengaruhi secara positif signifikan pada kinerja seorang PNS.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja memengaruhi secara parsial positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Bugis Seminyak. Korelasi antara disiplin kerja dan kinerja ini bisa diamati melalui nilai signifikansinya $0,000 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak (dibuang) dan H_a diterima. Jadi, dapat digambarkan bahwa variabel disiplin kerja memengaruhi secara positif signifikan pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif serta signifikan yakni hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Villa Bugis Seminyak. Temuan jika disiplin kerja memengaruhi atau memiliki hubungan dengan kinerja karyawan bisa diamati melalui nilai signifikansinya ($0,000 > 0,05$). Karenanya, H_0 ditolak (dibuang), H_a diterima. Dengan demikian, variabel kerja memang memengaruhi secara positif signifikan pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis data adalah secara parsial (individual), pelatihan vokasional memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja karyawan di Villa Bugis Seminyak. Pengaruh positif terlihat dari analisis regresi dengan nilai $0,160 X_1$ dan nilai signifikansi ($0,007 < 1, (0,05) H_0$ ditolak. Artinya nilai koefisien $a = 5\%$ $b_1(0,160)$ mempengaruhi estimasi Y dalam analisis regresi berganda. Di Bugis Seminyak ada pengaruh secara parsial (individual) yang positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif tersebut ditunjukkan melalui hasil analisis regresi dengan nilai $0,170 X_2$ serta nilai signifikansinya ($0,038 > (0,05)$. H_0 dibuang. Hasil olah data tersebut menggambarkan jika faktor $b_2(0,170)$ dari $=5r$ mempengaruhi estimasi Y . Menurut analisis regresi berganda, mencerminkan bahwasannya makin banyak pengalaman atau Riwayat kerja, dapat mengakibatkan peningkatan kinerja petugas yang bekerja di Villa Bugis Seminyak. Villa Bugis Seminyak telah menunjukkan adanya hubungan positif serta terkadang signifikan yang ditunjukkan oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh positif ini ditunjukkan dengan analisis regresi dengan nilai $0,563 X_3$ serta nilai signifikansinya ($0,000 > 0,05$). H_0 dibuang. Hasil olah data tersebut menggambarkan jika koefisien $a = 5\%$ $b_2(0,563)$ mempengaruhi estimasi Y dalam analisis regresi berganda. Ini berarti bahwa makin banyak Riwayat kerja langsung yang dipunyai seorang petugas, maka kinerja yang dihasilkan juga makin baik. Secara simultan, ditemukan pengaruh positif signifikan dari pendidikan profesi, pengalaman kerja, serta disiplin kerja terhadap kinerja petugas Villa Bugis Seminyak. Temuan tersebut bisa terlihat dari nilai analisis regresi $Y = -0.777 + 0.160X_1 + 0.170X_2 + 0.563X_3$ dan dapat dikonfirmasi dengan f -test. Nilai F hitung senilai $55,117$, tetapi F tabel senilai $2,52$, sehingga bisa dinyatakan F hitung $>$ F tabel maka H_0 dibuang, yang artinya H_a diterima. Karenanya, bisa digambarkan jika pelatihan professional, riwayat kerja, serta disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi secara positif terhadap kinerja petugas Villa Bugis Seminyak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis dedikasikan untuk Universitas Dhyana Pura yang sudah mendukung kami dalam penulisan Artikel Ilmiah ini. Penulis juga menghaturkan terima kasih banyak untuk seluruh pihak, keluarga, teman, dan sahabat yang telah membantu dan mengarahkan penulis terkait penyusunan Artikel Ilmiah ini. Sebab adanya dukungan dan dorongan dari berbagai pihak menjadinya Artikel Ilmiah ini bisa tersusun dan terselesaikan dengan tepat waktu. Terselesainya Artikel Ilmiah ini dikarenakan dukungan dari kampus, serta banyak pihak. Semoga Artikel ini bermanfaat bagi para peneliti lainnya dan pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani. (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Central Pekanbaru. Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ardana, I. K. dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Erlangga.
- Bejo, S. (2010). Manajemen Tenaga Kerja Racangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Davis, K. (2010). Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Efin. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.2 No.1, January 2018, pp. 50-66
- Foster. (2009). Pembinaan untuk Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harry. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. <https://core.ac.uk/download/pdf/298091604.pdf>.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Jamalludin. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Alpha Hotel di Pekanbaru. <http://repository.uin-suska.ac.id/24843/>
- Kotur, B. R. & Anbazhagan, S. (2014). Education and Work Experience Influence on the Perfomance. *IOSR Journal Of Business and Management (IOSR-JBM)* Vol. 16, Issue. 5, Ver. III, May 2014.PP.104-110.
- Likdanawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. <https://journal.unimal.ac.id/visi/article/download/312/226>
- Mangkunegara, A. P. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Octaviana, dkk. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan

- Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo.
<http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3650>
- Rachmawati. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit C.V ANDI OFFSET Yogyakarta.
- Raymond. & Adolfina. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. <https://www.e-jurnal.com/2018/08/pengaruh-pengalaman-kerja-dan-pelatihan.html>
- Sartika. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/download/4247/3162>
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sondang, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Bandung.
- Sri, L. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Subekhi. A. & Jauhar, M. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: kencana.
- Utama, dkk. (2012). Metodologi Penelitian Pariwisata dan Perhotelan. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T. (2013). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.