

ANALISIS PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BATULICIN

Ahmad Fadillah

E-mail: ahmadfadillah08@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh signifikan secara simultan pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin, (2) menganalisis pengaruh signifikan secara parsial pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin, (3) manakah dari kedua variabel tersebut yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin. Penelitian ini berjenis penelitian Kuantitatif Korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin dan sampel sebesar 97 orang responden dengan analisis data Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin, (2) Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara Parsial atau secara Individual terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin, (3) Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin. PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin kiranya dapat terus meningkatkan kinerjanya melalui pengalaman kerja dan memanfaatkan setiap pelatihan-pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Pengalaman Kerja; Kinerja Karyawan

This study aims to find out: (1) the simultaneous significant effect of job training and work experience on the performance of employees of PT. Trakindo Utama Branch Batulicin, (2) analyze the significant influence partially on job training and work experience on the performance of employees of PT. Trakindo Utama Branch Batulicin, (3) which of the two variables has a more dominant influence on the performance of employees of PT. Trakindo Utama Branch Batulicin. This research is a type of correlational quantitative research. The study population was all employees of PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin and a sample of 97 respondents with multiple linear regression data analysis. The results of the study show: (1) Job Training and Work Experience have a Simultaneous significant effect on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Branch Batulicin, (2) Job Training and Work Experience have a significant influence partially or individually on the Employee Performance of PT. Trakindo Utama Branch Batulicin, (3) Work Experience has a dominant influence on Employee Performance of PT. Trakindo Utama Branch Batulicin. PT. Trakindo Utama Branch Batulicin should be able to continue to improve its performance through work experience and utilize every training provided by the company.

Keywords: Job Training; Work Experience; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jadi, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik atau melakukan manajemen organisasi.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi adalah dengan melakukan pelatihan (Hartanto, 2007). Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan sumber daya manusia dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja. Sehingga apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa yang akan datang akan membantu karyawan untuk mengerti dan memahami apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan.

Faktor yang juga mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Dalam peningkatan kinerja pegawai, pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (softskill). Keterampilan seorang pegawai didapat dari pelatihan dan pengalaman kerja pegawai tersebut (Simanjuntak, 1998:144).

PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jual-beli alat berat, suku cadang, serta jasa perbaikan alat berat. PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh operasi PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan operasi PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin atau setidaknya mempertahankan kinerja yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, seperti pelatihan kerja dan pengalaman kerja untuk dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin?
- 2) Apakah pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin?
- 3) Manakah dari kedua variabel tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin?

METODE

Adapun metode yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian Kuantitatif Korelasional. Penelitian korelasi merupakan suatu penelitian yang melibatkan kegiatan pengumpulan data untuk menentukan, adakah hubungan dan tingkat hubungan antara 2 variabel atau lebih. Penelitian korelasi

dilakukan, saat peneliti ingin mengetahui tentang ada atau tidaknya dan kuat lemahnya suatu hubungan variabel yang berkaitan dalam suatu objek atau subjek yang diteliti.

2) Sumber Data

- Data Primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer melalui kuesioner dan dokumentasi terhadap karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin.
- Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya. Data sekunder berasal dari sumber internal maupun eksternal. Dalam hal ini, data sekunder yang bersifat internal didapat melalui data-data perusahaan pada PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin dan yang bersifat eksternal didapat melalui sumber-sumber di luar perusahaan yang dipublikasikan dan juga jurnal, artikel, majalah dan internet. Dalam hal ini yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

3) Teknik Pengumpulan Data

- Metode Kuesioner. Teknik ini dilaksanakan dengan menggunakan daftar pertanyaan bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data.
- Metode Dokumentasi. Dalam penelitian ini, dokumentasi didapatkan dari data perusahaan, *website*, dan sumber-sumber lain yang terkait dengan data yang menunjang dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 97 responden PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	75	22	-	-	-	97
2	X1.2	86	11	-	-	-	97
3	X1.3	79	18	-	-	-	97
4	X1.4	90	7	-	-	-	97
5	X1.5	84	13	-	-	-	97
6	X1.6	89	8	-	-	-	97
7	X1.7	78	19	-	-	-	97
8	X1.8	80	17	-	-	-	97
9	X1.9	82	15	-	-	-	97
10	X1.10	83	14	-	-	-	97

Sumber : Data diolah, 2019

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju pada variabel Pelatihan Kerja, hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan. Di urutan kedua, tanggapan responden adalah setuju. Tidak ada

responden yang memberikan pernyataan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin menganggap Pelatihan Kerja penting dan mendukung pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	68	29	-	-	-	97
2	X1.2	80	17	-	-	-	97
3	X1.3	72	18	7	-	-	97
4	X1.4	79	18	-	-	-	97
5	X1.5	76	21	-	-	-	97
6	X1.6	68	29	-	-	-	97
7	X1.7	66	31	-	-	-	97

Sumber : Data diolah, 2019

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa yang tertinggi dari tanggapan responden memberikan tanggapan sangat setuju pada variabel Pengalaman Kerja, dan nomor dua adalah member tanggapan setuju. hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan. Hanya ada beberapa responden yang memberikan tanggapan kurang setuju pada pernyataan ketiga yaitu pernyataan “Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama lebih dari setahun” karena responden adalah karyawan baru sehingga lama bekerjanya kurang dari setahun. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi. Pengalaman kerja membuat karyawan lebih hati-hati dalam melakukan pekerjaannya karena telah belajar dari permasalahan-permasalahan sebelumnya. Pengalaman kerja juga membuat karyawan menjadi terbiasa melakukan pekerjaannya.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	46	50	1	-	-	97
2	X1.2	38	59	-	-	-	97
3	X1.3	47	50	-	-	-	97
4	X1.4	43	53	1	-	-	97
5	X1.5	57	40	-	-	-	97
6	X1.6	58	37	2	-	-	97
7	X1.7	49	44	4	-	-	97
8	X1.8	55	42	-	-	-	97
9	X1.9	35	62	-	-	-	97
10	X1.10	45	52	-	-	-	97
11	X1.11	46	51	-	-	-	97

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variable Kinerja Karyawan, dan nomor dua

adalah tanggapan sangat setuju. Hanya beberapa responden yang memberikan tanggapan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden setuju terhadap indikator-indikator kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan pada hasil kuisioner 32 responden dari 97 sampel karena standar nominal untuk uji validitas adalah 30 responden. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r tabel untuk uji dua arah yaitu 0,349. Selanjutnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

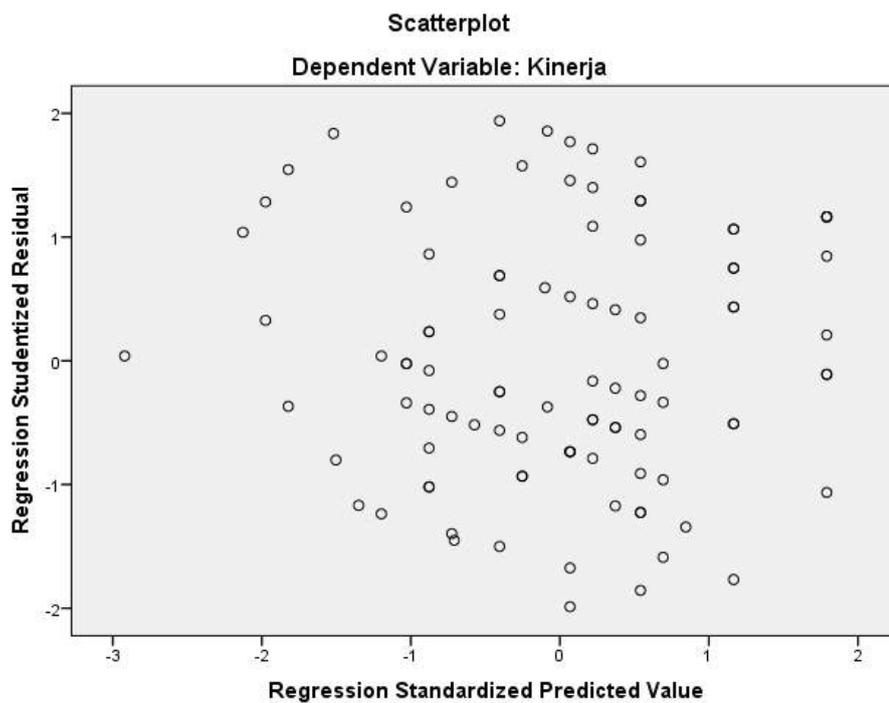
Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	Status	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
Pelatihan Kerja (X ₁)	P1	0.511	Valid	0.752	Reliabel
	P2	0.637	Valid		
	P3	0.657	Valid		
	P4	0.591	Valid		
	P5	0.551	Valid		
	P6	0.533	Valid		
	P7	0.591	Valid		
	P8	0.486	Valid		
	P9	0.490	Valid		
	P10	0.529	Valid		
Pengalaman Kerja (X ₂)	P1	0.746	Valid	0,769	Reliabel
	P2	0.742	Valid		
	P3	0.617	Valid		
	P4	0.672	Valid		
	P5	0.514	Valid		
	P6	0.601	Valid		
	P7	0.628	Valid		
Kinerja (Y)	P1	0.399	Valid	0,685	Reliabel
	P2	0.576	Valid		
	P3	0.481	Valid		
	P4	0.481	Valid		
	P5	0.399	Valid		
	P6	0.487	Valid		
	P7	0.563	Valid		
	P8	0.588	Valid		
	P9	0.514	Valid		
	P10	0.499	Valid		
	P11	0.401	Valid		

Sumber : Data diolah Hasil output program SPSS, 2019

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r -hitung) > r -tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item yang ada dinyatakan valid. Selanjutnya, untuk uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Untuk variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,752, variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,769 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,685 dengan nilai r -tabel sebesar 0,349 signifikansi 5%. Kesimpulannya, *Cronbach's Alpha* > 0,60 artinya masing-masing item tersebut bersifat Reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah (Output SPSS 24.0), 2019

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			97
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			,0000000
Std. Deviation			3,18518080
Most	Extreme	Absolute	,075
Differences		Positive	,075
		Negative	-,072
Test Statistic			,075
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data diolah (Output SPSS 24.0), 2019

Berdasarkan analisis uji prasyarat yang diperoleh, maka kesimpulan hasil uji normalitas yaitu nilai *Asymp.Sig* > dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) ini berarti variabel-variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-4,068	17,613		-,231	,818		
	Pelatihan Kerja	,725	,339	,207	2,138	,035	1,000	1,000
	Pengalaman Kerja	,548	,197	,269	2,777	,007	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber : Data diolah (Output SPSS 24.0), 2019

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* dari kedua variabel > 0,10 dan *VIF* dari kedua variabel < dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance*

yaitu 1,000 lebih dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,000 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,068	17,613		-,231	,818		
	Pelatihan Kerja	,725	,339	,207	2,138	,035	1,000	1,000
	Pengalaman Kerja	,548	,197	,269	2,777	,007	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4. Hasil Analisis Regresi Berganda
 Sumber : Data diolah (Output SPSS 24.0), 2019

Berdasarkan hasil output di atas, nilai konstantanya adalah -4,068, Pelatihan Kerja 0,725 dan Pengalaman Kerja 0,548. Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = -4,068 + 0,725 X_1 + 0,548 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut yaitu: Konstanta/intersep sebesar -4,068 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 dan X_2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah -4,068, dalam kata lain bahwa nilai Kinerja Karyawan tanpa Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja adalah -4,068. Sedangkan Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,725 artinya bahwa peningkatan variabel Pelatihan Kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Karyawan. Sedangkan Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,548 artinya bahwa peningkatan variabel Pengalaman Kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan juga akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,075	2	64,537	6,229	,003 ^b
	Residual	973,956	94	10,361		
	Total	1103,031	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja

Gambar 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)
 Sumber: Data diolah (Output SPSS 24.0), 2019

Berdasarkan hasil output di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,003 (sig < 0,05) dan Nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($6,229 > 3,09$). Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin.

Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,068	17,613		-,231	,818
	Pelatihan Kerja	,725	,339	,207	2,138	,035
	Pengalaman Kerja	,548	,197	,269	2,777	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Sumber: Data diolah (Output SPSS 24.0), 2019

Berdasarkan hasil output di atas, dapat dilihat dimana nilai thitung variabel X1 lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,138 < 1,66123$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,035 dan t hitung variabel X2 lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,777 > 1,66123$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,007. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin.

Uji Dominan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,068	17,613		-,231	,818
	Pelatihan Kerja	,725	,339	,207	2,138	,035
	Pengalaman Kerja	,548	,197	,269	2,777	,007

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Sumber: Data diolah (Output SPSS 24.0), 2019

Berdasarkan hasil output di atas, dapat dilihat dimana nilai t hitung variabel X2 (Pengalaman kerja) lebih besar dari t hitung variabel X1 (Pelatihan kerja) yaitu $2,777 > 2,138$

dan koefisien beta variabel X2 (Pengalaman kerja) lebih besar dari koefisien beta variabel X1 (Pelatihan kerja) yaitu $0,269 > 0,207$. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Proses motivasi pada PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin masih belum sesuai dengan konsep Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin.
- 2) Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara Parsial atau secara Individual terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin.
- 3) Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara Parsial atau secara Individual terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin.
- 4) Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

- 1) PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin hendaknya tetap mempertahankan sistem pelatihan yang dilaksanakan bagi karyawan.
- 2) PT. Trakindo Utama Cabang Batulicin kiranya dapat terus meningkatkan kinerjanya melalui pengalaman kerja dan memanfaatkan setiap pelatihan-pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan.

REFERENSI

Buku 1 Penulis

- Ahmadi, Djauzak. (2004). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Boediharjo. (2002). *Kinerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Bhuono, Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Hardiyanto, Anung. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Lubis, Khoirul Efendi. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Salim. (2012). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi, dan Integritas Terhadap Kualitas Audit*. Riau: Universitas Riau.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Buku 2 Penulis

- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Buku Lebih Dari Satu Edisi

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkuprawira, TB. S. (2009). *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Bogor: IPB Press.

Penulis Dengan Beberapa Buku

- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Artikel Jurnal/ Ensiklopedi

- Beverly M. O., Victor P.K. & Djemly W. Dkk. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2.
- Hartanto, F.M. (2007). *Manusia Karya yang Bersumber Daya di Dalam Usaha: Paradigma Tenaga Kerja di Abad ke 21*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Karya Vol.4 No.1.
- Leatemia, Senda Yunita. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)*. Jurnal Manis Vol. 2 No. 1.
- Octavianus, Wungow Raymond & Adolfina. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA, Vol.6 No.3.
- Riri, A.M. dan Anita Silvianita. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung*. *e-Proceeding of Management*, Vol.3, No.2.

SURAT KETERANGAN
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH DAN SKRIPSI

Pada hari ini Sabtu, tanggal 03 bulan Agustus tahun 2019, telah dilakukan verifikasi dan validasi artikel ilmiah dan skripsi Mahasiswa atas nama :

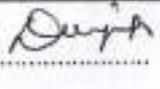
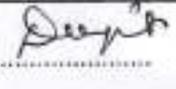
N a m a : Ahmad. Fadillah
N P M : 65.31.0277
F a k u l t a s : Ekonomi
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Tahun Masuk/Semester : 2015
Tahun Lulus/ Semester : 2019
Indek Kumulatif (IPK) : 3,66
Hasil Plagiasi : 23 %
Latter Of Acceptance (LOA) : Ada / Tidak Ada (Coret tidak perlu)

Dinyatakan memenuhi syarat dan ketentuan untuk melakukan pendaftaran yudisium pada semester Ganjil/Genap Tahun akademik 2018 / 2019.

Banjarmasin, 03 Agustus 2019
Mahasiswa,


Ahmad. Fadillah

Mengetahui / Menyetujui:

1) Pembimbing I	: <u>Syaikhani, SE, MM</u>	1) 
2) Pembimbing II	: <u>Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, SE, MM</u>	
3) Ketua Program Studi	: <u>Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, SE, MM</u>	
4) UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal	: <u>Antoni Pardede, S.Si., M.Si., Ph.D</u>	4) 