

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, *SOFT SKILL*, PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(UPT PENGELOLAAN SUMBERDAYA AIR TUMPANG)**

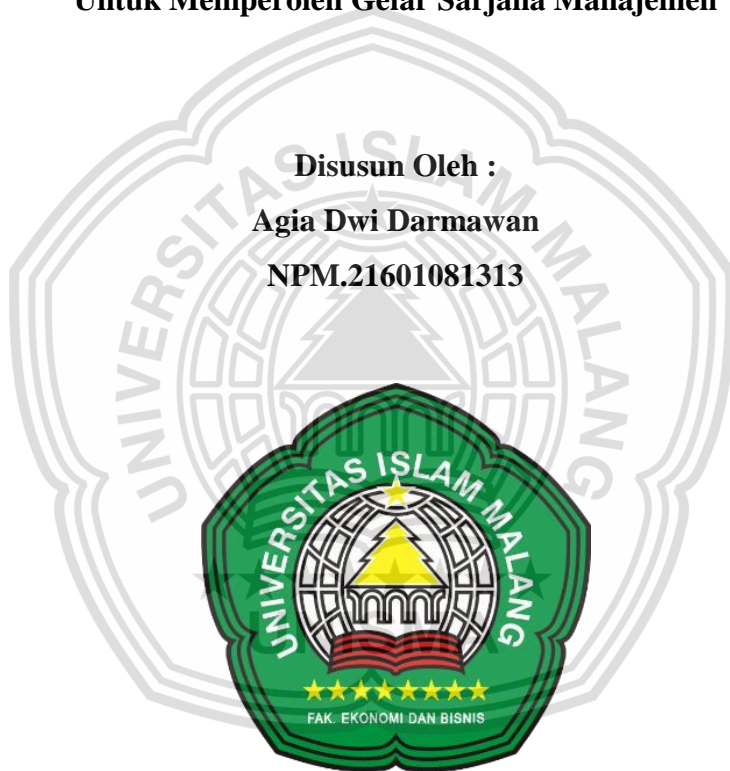
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh :

Agia Dwi Darmawan

NPM.21601081313



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di UPT. Pengelolaan sumberdaya air tumpang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Tingkat pendidikan, soft skill, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan UPT. Pengelolaan sumberdaya air tumpang.

Variabel yang digunakan tingkat pendidikan, soft skill, pengalaman kerja sebagai variabel independen, sedangkan variabel kinerja karyawan adalah variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini bisa disebut juga sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan analisis regresi berganda bantuan SPSS 16.0 untuk perangkat lunak windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, soft skill, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT. Pengelolaan sumberdaya air tumpang.

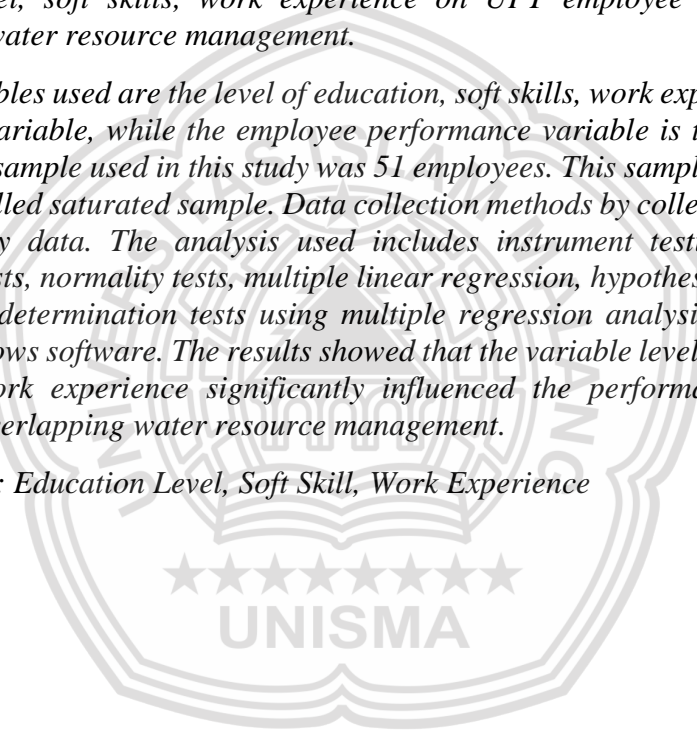
Kata kunci : Tingkat Pendidikan, *Soft Skill*, Pengalaman kerja

ABSTRACT

This research was conducted at UPT. Overlapping water resource management. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of education level, soft skills, work experience on UPT employee performance. Overlapping water resource management.

The variables used are the level of education, soft skills, work experience as an independent variable, while the employee performance variable is the dependent variable. The sample used in this study was 51 employees. This sampling technique can also be called saturated sample. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classical assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination tests using multiple regression analysis using SPSS 16.0 for Windows software. The results showed that the variable level of education, soft skills, work experience significantly influenced the performance of UPT employees. Overlapping water resource management.

Keyword : Education Level, Soft Skill, Work Experience



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai individu yang melakukan pekerjaan didalam kegiatan perusahaan, tetapi juga pemeran utama untuk mencapai keberhasilan di sebuah perusahaan. Artinya sumber daya manusia bukan lagi hanya sebuah aset yang menjalankan pekerjaan sesuai atasan perintah saja, melainkan sebagai modal yang memiliki manfaat yang jauh lebih besar dari pada menjalankan tugas dari pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan modal yang harus dipertahankan dan dipelihara oleh perusahaan, karena sumberdaya manusia selalu berkembang dan memiliki nilai yang selalu meningkat. Sehingga yang di perlukan organisasi atau perusahaan saat ini adalah membantu SDM agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi serta mempertahankan karyawan beserta kinerjanya.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan mampu berkembang dan bertahan dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat apabila disupport oleh kinerja yang memadai dan handal dibidangnya, termasuk perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka sangat erat hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atas pekerjaan selama satu periode pekerjaan tertentu. Kinerja juga merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya kepada karyawan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atas pekerjaan selama satu periode pekerjaan tertentu. Perusahaan, karyawan mempunyai peranan yang dominan sehingga perlu untuk menjaga, mempertahankan dan mengembangkan karyawan demi tercapainya kinerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2014:09). Kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dan tanggung jawab diberikan kepadanya. Artinya, apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan memperlihatkan kinerja yang baik juga bagi organisasi atau perusahaan, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kualitas kinerja, karena pendidikan memiliki arti penting dalam kehidupan. Menurut Hariandja (2017:11) pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi. Pendidikan dapat menjadikan seseorang untuk

memperoleh wawasan yang luas mengenai segala aspek, yang nantinya akan berpengaruh terhadap aktivitas yang dilakukan, pendidikan merupakan proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari pada umumnya. Pelaksanaan menempuh pendidikan seseorang diajarkan beberapa hal yang memungkinkan seseorang tersebut dapat menerapkannya disuatu pekerjaannya, Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas perusahaan. pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. jika pendidikan seseorang tinggi maka akan mendapatkan wawasan dan ilmu yang lebih luas, akan tetapi hal tersebut tidak memungkinkan karyawan yang mempunyai pendidikan dibawah rata-rata dapat menjalankan tugasnya dengan baik, Biasanya tingkat pendidikan dapat dilihat dari pendidikan terakhir seseorang yang ditempuh.

Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan dibawah rata-rata juga bisa memiliki kinerja yang bagus karena adanya *soft skill* yang dimiliki, *soft skill* merupakan kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang dan ketrampilan personal, yaitu kemampuan khusus yang bersifat non-teknis atau bisa disebut keahlian. *Soft skill* dapat dikembangkan dan di asa jika seseorang mengerjakan sesuatu terus menerus dan mampu menampung wawasan yang

luas. Menurut Elfindri (2011:67) *soft skill* merupakan ketrampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta, dengan mempunyai *soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa ditengah masyarakat. Abdullah Aly (2017:2) mengemukakan bahwa *soft skill* diartikan sebagai Perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri”.

Dapat diketahui bahwa seseorang karyawan yang mempunyai *soft skill* yang tinggi biasanya memiliki inovasi dan kreatifitas dan itu akan sangat membantu dalam berjalannya operasional perusahaan, seseorang yang memiliki *soft skill* biasanya banyak dicari dan dibutuhkan diperusahaan pada umumnya, namun *soft skill* tidak bisa di dapatkan dengan secara instan salah satu yang mampu menunjang *soft skill* agar bisa berkembang adalah dengan adanya faktor pengalaman dibidangnya.

Pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Gibson (2011: 523), berpendapat “Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai”. Dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Pengalaman kerja sendiri menjadi bahan pertimbangan tersendiri bagi perusahaan yang membutuhkan karyawan. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber

daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya. Karena seseorang yang mempunyai pengalaman yang cukup akan menjadi keuntungan tersendiri bagi operasional dalam perusahaan bisa langsung membantu operasional perusahaan tanpa memberikan pelatihan dalam sistem operasionalnya. *Skill* seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja didapatkan karyawan yang memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan dan masalah, sesuai kemampuan individual masing-masing karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum Sumber Daya Air (PUSDA) adalah dinas yang bergerak dibidang pengelolaan sumber daya air di Kab. Malang PUSDA memiliki cabang di seluruh kecamatan di Kab. Malang guna mengatur sumber daya air disetiap kecamatan, yang salah satunya berada di kec. Tumpang. Para pegawai UPT pengelolaan sumberdaya air Tumpang dituntut mempunyai anggota yang mampu bekerja keras guna mencapai kinerja yang maksimal dan mampu mencapai progam-progam yang sedang di capai. Rata-rata juga pegawai di dinas pemerintahan harus mempunyai tingkat pendidikan yang

tinggi atau setara sekolah menengah atas selain itu dalam menjalankan tugasnya para pegawai didukung oleh *soft skill*, para pekerja di UPT pengelolaan sumberdaya air Tumpang harus mempunyai *soft skill* yang memumpuni guna bisa menjalankan tugasnya dengan baik, pengalaman kerja juga mempunyai peranan penting untuk membantu laju kinerja.

Berdasarkan data yang di peroleh dari laporan kerja tahun 2019 dan beberapa wawancara karyawan UPT tersebut terdapat suatu kondisi dilapangan, dimana progam kerja yang di capai tahun lalu sukses tercapai semua, akan tetapi ada beberapa karyawan yang mempunyai beban kerja tidak seimbang, karena karyawan yang kesulitan dalam menjalankan tugasnya hal ini disebabkan kurangnya *softskill*, pengalaman kerja sehingga menghambat karyawan dalam menjalankan tugasnya yang berdampak terhadap kinerja karyawan lainnya.

Pekerjaan yang dimiliki PUSDA dan UPT pengelolaan sumberdaya air Tumpang termasuk tergolong sulit karena mengatur semua sumber daya air yang ada di kab Malang dan Tumpang khususnya, karena itu dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi agar lebih cepat tercapai progam-progam yang di jalankan.

Dari uraian diatas maka peneliti disini tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Tingkat Pendidikan *Soft Skill* Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, studi pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan masalah penelitian diatas, maka rumusan masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Diskripsi Tingkat Pendidikan, *Soft Skill*, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Soft Skill*, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Karyawan Terhadap Kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Diskripsi Tingkat Pendidikan, *Soft Skill*, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Soft Skill*, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk Mengetahui Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pembaca

Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menambah wawasan informasi bagi pembaca dan bisa menjadi rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang

Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menjadi pertimbangan agar UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang, untuk mengembangkan tingkat pendidikan, *soft skill*, pengalaman kerja agar meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan.

BAB III

SIMPULAN DAN SARAN

3.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Deskripsi tingkat pendidikan, *soft skill*, pengalaman kerja, kinerja karyawan.

a. Tingkat pendidikan

Dilihat dari hasil jawaban responden variabel Tingkat pendidikan memperoleh hasil jawaban yang menjelaskan bahwa pernyataan “pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki”. Dapat mewakili pernyataan lainnya, dikarenakan pernyataan tersebut memiliki skor tertinggi dan yang berarti bahwa karyawan mempunyai pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas dari pekerjaannya.

b. *Soft skill*

Dilihat dari hasil jawaban responden variabel *soft skill* memperoleh hasil jawaban yang menjelaskan bahwa pernyataan “saya bekerja dengan baik dalam individu dan kelompok”. Dapat mewakili pernyataan lainnya, dikarenakan pernyataan tersebut memiliki skor tertinggi dan yang berarti bahwa para karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian yang bagus dalam mencapai tugas dalam pekerjaannya.

c. Pengalaman kerja

Dilihat dari hasil jawaban responden pengalaman kerja memperoleh hasil jawaban yang menjelaskan bahwa pernyataan item “saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki sebelumnya”. Dapat mewakili pernyataan lainnya, dikarenakan pernyataan tersebut memiliki skor tertinggi dan yang artinya bahwa karyawan cukup mampu menerapkan pengalaman yang dimiliki sebelumnya.

d. Kinerja karyawan

Dilihat dari hasil jawaban responden kinerja karyawan memperoleh hasil jawaban yang menjelaskan bahwa pernyataan “saya mengerjakan pekerja dengan cekatan dan tidak menunda-nunda?”. Dapat mewakili pernyataan lainnya, dikarenakan pernyataan tersebut memiliki skor tertinggi dan yang artinya karyawan mempunyai tingkat etos kerja yang cukup bagus karena tidak menunda dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

2. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara bersama-sama dimana tiga variabel bebas pada penelitian ini yakni tingkat pendidikan, *soft skill*, pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT pengelolaan sumber daya air Tumpang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa melalui tingkat pendidikan, *soft skill*, pengalaman kerja

efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang

3. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial, variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan seseorang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang.
4. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial variabel *soft skill* mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *soft skill* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang.
5. Hasil pembahasan pada penelitian ini, jika dilihat secara parsial variabel pengalaman kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang.

3.2 Keterbatasan

- a. Penelitian ini hanya memiliki tiga variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, *soft skill*, pengalaman kerja Hasil penelitian ini hanya bisa digunakan di UPT pengelolaan sumber daya air tumpang.

3.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan peneliti yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diajukan saran-saran peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a. Dilihat dari hasil jawaban responden variabel Tingkat pendidikan dari hasil rata-rata terendah pada item “pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik”. Agar supaya pegawai UPT pengelolaan sumberdaya air Tumpang lebih mampu mengembangkan pengetahuannya walaupun tanpa melalui pendidikan formal. Dan instansi lebih meningkatkan melalui himbauan, sosialisasi maupun pendidikan dan pelatihan terkait orientasi hasil instansi maupun peningkatan kerjasama tim pada UPT pengelolaan sumber daya air tumpang.
- b. Dilihat dari hasil jawaban responden variabel *soft skill* dari hasil rata-rata terendah pada item “saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh kantor”. Agar instansi mampu memperhatikan ketertiban dan kedisiplinan karyawan karena itu salah satu yang mendorong hasil kerja yang baik pada UPT pengelolaan sumberdaya air tumpang.
- c. Dilihat dari hasil jawaban responden variabel pengalaman kerja memperoleh dari hasil rata-rata terendah pada item “lama waktu bekerja dikantor ini memudahkan saya dalam bekerja”. instansi harus

mampu mengembangkan pengetahuan karyawan agar karyawan lebih banyak pengalaman meskipun belum lama bekerja di instansi.

- d. Dilihat dari hasil jawaban responden kinerja karyawan memperoleh dari hasil rata-rata item terendah “saya selalu berusaha mencapai target progam kerja yang dibebankan oleh kantor”. Agar instansi melakukan sosialisasi, motivasi maupun pendekatan supaya karyawan UPT pengelolaan sumber daya air tumpang lebih mampu untuk meningkatkan kinerja yang ditugaskan.



2. Bagi peneliti
 - a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menambah jumlah responden yang akan diteliti.
 - b. Untuk mencari variabel lain serta faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena pada penelitian ini memperoleh nilai determinasi yang rendah.





DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Djauzak. 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta:Balai Pustaka.
- Azyumardi, Azra. 1999. *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam 2-4*. Yogyakarta:Logos.
- Amzar Yulianto, Widarto. 2015. *Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan Soft Skills dan Prestasi Belajar Siswa*. *Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin UNY*, Vol 3. No 5. 2015.
- Danim, S. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Cetakan ke-10. Bandung:Pustaka Setia.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabet
- Dwi, Siswoyo. 2007. *Ilmu Pendidikan halaman 24*. Yogyakarta:UNY Press.
- Elfindri. 2011. *Soft skill Untuk Pendidikan*. Jakarta:Baduosa Media
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR..
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.0*. Semarang:BP Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andi Offset.
- Hasbullah. 2001. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta:PT. Rajagravindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hamida. 2012. *Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri*. *Jurnal Pendidikan Karakter, Universitas Negeri Yogyakarta Vol.1 No.2*.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.

<http://kbbi.web.id/tingkat>, diakses pada 19 Mei 2020

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Ketut, Edy Wirawan., I Wayan Bagia., Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Pt Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja).

Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Revika Aditama: Bandung.

Manulang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cita pustaka Media Perintis, Bandung.

Marwansyah . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua . Bandung : ALFABETA,CV.

Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Mathis, Robert L., Dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyono, Iyo. 2011. *Karya Tulis Ilmiah Sampai Dengan Soft skills*, Bandung: YRAMA WIDYA.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Novita, Sari Siahaan., & Humisar, Sihombing. 2017. *PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (PT. TELKOM SUMATERA).

Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.

Purnami. 2013. *Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis*". *Jurnal Penelitian Pendidikan , Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia*. ISSN 1412-565 X Vol. 14 No. 1.

Putra, I Wayan Indra., I Wayan Suwendra., I Wayan Bagia. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Hotel Amaravathy Resort)".

Ranupandojo, H., dan Suad, Husnan. 1984. *Manajemen Personalia, Edisi III*, Yogyakarta: BPFE

- Raymon, Ratu1 Rosalina. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan* (Rumah Makan Dabu-Dabu Di Manado).
- Rivai, Vethzal, 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal Dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta. Pt. Rajagrafindo Persada.
- Rokhayati, Ana. 2017. *Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor* (Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon).
- Rosalina Koleangan. 2020. *Pengaruh Pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan* (Studi Rumah makan lemong Manado)
- Sadeli, Jimmy., dan Hie, Bayu Prawira. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Salemba Emban Patria
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:PT reflika..
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandarmaju.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business:A Skill Building Approach. 6th Edition*. USA:John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-18*. Bandung:CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi revisi. Bandung : CV Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, Ketut Edy 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan* (PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja)