



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
AYAM GORENG NELONGSO KOTA MALANG**

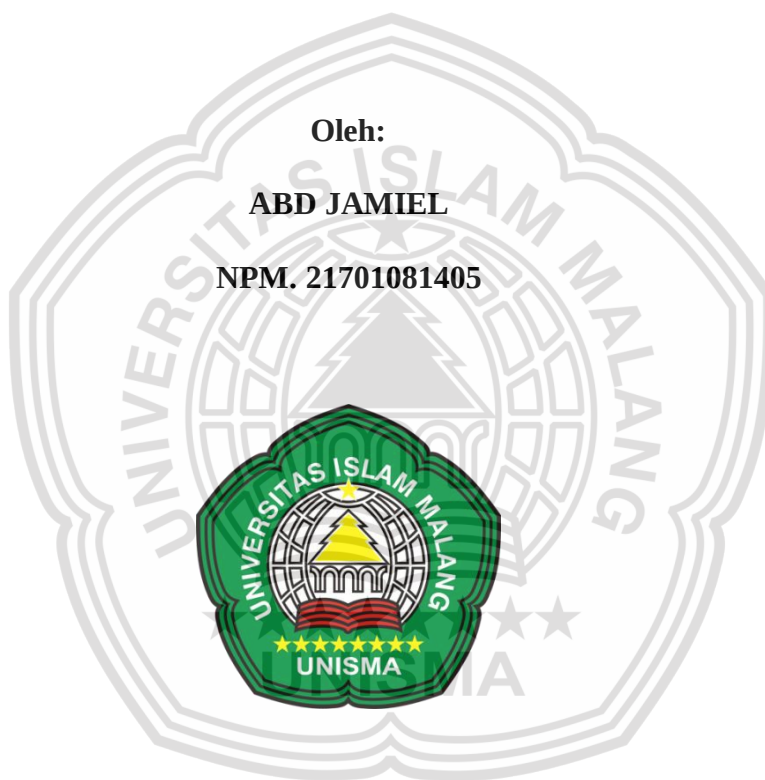
SKRIPSI

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

Oleh:

ABD JAMIEL

NPM. 21701081405



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, Motivasi Kerjadan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang. Jumlah sampel 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling total*. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengalaman kerja, Motivasi Kerjadan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengalaman kerja, Motivasi Kerjadan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, pengalaman kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja.



ABSTRACT

This study aims the effect of work experience, level of education and job training on the performance of the employees of the Department of Population and Civil Registration of Malang City. The number of samples is 63 employees. The sampling technique used was total sampling. The method of data collection in this study used a questionnaire. The results showed that simultaneously work experience, level of education and job training had an effect on employee performance. Partially work experience, level of education and job training affect employee performance.

Keywords: Employee performance, work experience, education level, work training.







BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, human capital merupakan elemen terpenting dan penentu dalam mencapai visi dan keunggulan bersaing sebuah organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Hafni, 2017:1). Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi perlu mengelola manajemen dengan baik. Perusahaan harus mampu menciptakan usaha-usaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik (Aristanti, 2018:1).

Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas pada kecakapan manajemen dalam mengelola kinerja para karyawan. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik dan bijak akan mengantarkan kesuksesan sebuah organisasi. Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Penilaian kinerja memiliki kekuatan

untuk membantu para karyawan meningkatkan kinerjanya, mengembangkan keterampilan untuk masa datang, meningkatkan kepuasan, membuat keputusan kompensasi yang baik, dan meningkatkan komunikasi dengan para karyawan (Indrasari, 2017:49).

Robbins dan Judge (2015:260) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja merupakan proses berkesinambungan yang mencakup evaluasi terhadap kinerja saat ini, sasaran untuk meningkatkan kinerja, definisi penghargaan atas pencapaian sasaran di masa mendatang, sistem umpan balik yang memungkinkan pemimpin dan karyawan memantau kinerjanya, pertemuan secara periodik antara pemimpin dengan karyawan untuk membahas kemajuan karyawan terhadap sasarannya, tindakan koreksi ketika karyawan tersebut berusaha mencapai sasarannya. Penilaian kerja merupakan salah satu tools untuk dapat mengembangkan keterampilan menjadi pemimpin di perusahaan atau organisasi. Kinerja perlu untuk diteliti karena dengan adanya penilaian atau evaluasi kinerja pengolahan perusahaan menjadi lebih mudah karena perusahaan dapat menetapkan tindakan kebijaksanaan perusahaan berdasarkan data yang telah dievaluasi dari kinerja perusahaan (Sari, 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja.

Menurut Readi (2020), pengalaman kerja merupakan keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan yang didapatkan pada

pekerjaan sebelumnya. Sebelum merekrut para karyawan pihak manajemen harus menilai kemampuan dan kualitas sumber daya manusia tersebut melalui pengalaman kerja yang pernah dimiliki oleh seseorang tersebut. Dimana pengalaman kerja seseorang sebelumnya dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan untuk merekrutnya dalam perusahaan tersebut. Semakin banyak pekerjaan yang telah dikerjakannya maka semakin menambah pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan. Pengalaman kerja sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya akan mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Semakin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Pengalaman bekerja akan menjadikan seseorang memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi. Perusahaan akan memperoleh nilai tambah apabila SDM atau tenaga kerja yang diterimanya sudah memiliki pengalaman bekerja. Pengalaman bekerja yang sudah dimiliki seseorang lebih banyak membantunya dalam mengerjakan sesuatu dibandingkan dengan pendidikan yang diikutinya. Tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman bisa langsung memegang suatu tugas atau jabatan, mereka hanya memerlukan sedikit waktu untuk penyesuaian dan latihan. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan Motivasi Kerjadan gelar yang banyak disandanginya

belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ardana, dkk 2014:84).

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2019) dan Rendi (2020), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan tersebut maka apabila semakin banyak seseorang memiliki pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keterampilan, pengetahuan, kreatifitas yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal guna meningkatkan nilai perusahaan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Sasmito (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Soppeng”. Menyimpulkan bahwa “Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi terhadap kinerja pegawai di Dewan Kerjasama, Industri dan Perdagangan Kabupaten Soppeng”.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Gusviana dan Arjianto (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS

Indonesia di Universitas Mercu Buana Jakarta. Tujuan Penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan menggunakan analisis SPLS (Smart-Partial-Least-Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana Jakarta.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sasmito (2013) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh wirawan dkk (2019), yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan, dimana program pelatihan yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan perusahaan. Menurut Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 31 tahun 2006 Pasal 1 Ayat (1), Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Rudhaliawan, dkk (2013), pelatihan kerja dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kemampuan karyawannya. Pelatihan akan meningkatkan kemampuan kerja yang baik yang dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Perkembangan ilmu dan teknologi di era sekarang juga menjadi alasan diadakannya pelatihan karyawan hal tersebut guna untuk menyesuaikan kemampuan karyawan agar dapat menghasilkan output baik bagi perkembangan perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusvina, dkk (2016), Aspriela (2018), dan Read (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Putri dan Sri (2019) menyatakan bahwa, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah Ayam Goreng Nelongso kota Malang. Ayam Goreng Nelongso kota Malang merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kuliner yang juga membutuhkan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan di Ayam Goreng Nelongso kota Malang. Oleh sebab itu menurut Morgan(Hamalik 2002) memberikan penjelasan terkait motivasi yakni, motivasi saling terikat dengan tiga hal. Ketiga hal tersebut adalah " tingkah laku yang didorong oleh keadaan (motivated behavior), keadaan yang mendorong tingkah laku (motivationg states) dan tujuan daripada tingkah laku tersebut (good or ends of such behavior).

PT BMP berawal dari unit usaha brand kuliner yang bernama Ayam Goreng Nelongso. Usaha tersebut didirikan oleh Nanang Suherman dan Yeni Isnawati, tepatnya di Kota Malang. Sejak awal berdirinya, Nanang dan Yeni mendirikan sebuah bisnis kuliner dan mereka menangkap sebuah peluang yang sangat potensial di bisnis kuliner. Yang mana pada saat itu peluang market usaha kuliner sangatlah bagus, terutama di Kota Malang khususnya untuk area kampus dan kos-kosan. Peluang tersebut adalah jarangya kuliner yang buka 24 jam dengan harga terjangkau untuk kalangan mahasiswa.

Peluang lainnya adalah banyak mahasiswa yang juga membutuhkan kerja part-time sebagai tambahan penghasilan ataupun hanya sekadar mengisi waktu. Sehingga Nanang dan Yeni mulai merekrut dan menempatkan posisi karyawan di beberapa outlet, juga penambahan karyawan untuk menjadi part-time sales dan petugas layanan delivery order. Latar belakang tersebut menjadi konsep perintis usaha kuliner pertama di Kota Malang yang buka 24 jam dengan menggunakan layanan delivery dan sales, dengan memberdayakan para mahasiswa sebagai karyawan part-time nya.

<https://ptbersamamencapaipuncak.com/tentang-kami/>

Berdasarkan tugas yang diembannya tersebut maka karyawan Ayam Goreng Nelongso dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat melayani konsumen dan masyarakat Kota Malang yang menginginkan makanan khas yang ada di outlet terdekat. Namun berdasarkan observasi awal yang telah saya lakukan, dapat dilihat masih terdapat banyak keluhan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh Ayam Goreng Nelongso seperti lamanya proses penyajian makanan. Terlambatnya pelayanan kepada konsumen menjadi dan keluhan dari konsumen permasalahan mendasar pada instansi tersebut. Dari keluhan tersebut dapat diketahui bahwa ketepatan waktu pegawai masih rendah terutama dalam ketepatan waktu dalam menyajikan hidangan sehingga mencerminkan tingkat kedisiplinan yang kurang. Sehingga diperlukan pelatihan yang dapat menunjang untuk

meningkatkan produktivitas serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya terdapat ketidaksesuaian jabatan pada penempatan karyawan, dimana dapat dilihat pada penempatan jabatan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang motivasi yang dimiliki berpengaruh dengan kinerja pegawai sehingga dapat menjamin orang-orang dalam organisasi untuk mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok dibutuhkan. Kesesuaian penempatan karyawan pada Ayam Goreng Nelongso kota Malang Kota Malang merupakan suatu hal yang penting karena dalam pemberian pelayanan dibutuhkan karyawan yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai. Menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar karyawan yang satu dengan yang lain serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya.

Sesuai dengan pemaparan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat tersebut diuraikan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta meningkatkan kemampuan penulis dalam menganalisis kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi ataupun wadah dalam memperoleh informasi dan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat judul penelitian dengan variabel yang sama.

3. Bagi pihak Universitas Islam Malang (UNISMA)

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan referensi ataupun rujukan untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian keilmuan dan perkembangan teknologi khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengalaman kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mengenai pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang lebih baik dalam manajemen kinerja karyawan di masa yang akan datang.





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

4.1. Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan tentang pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa pengalaman kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ialah hanya mengambil tiga variabel bebas yang di antaranya pengalaman kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja, sedangkan sebenarnya masih banyak variabel lain yang secara teori juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dari penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi akademisi pendidikan.

Dari hasil penelitian ini semoga bisa menjadi salah satu referensi atau bahkan bisa dijadikan sebagai salah satu masukan keilmuan khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya manusi (MSDM) yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Ayam Goreng Nelongso.

- 1) Kinerja karyawan: Perusahaan harus lebih memperhatikan batas waktu yang berikan kepada karyawan, hal ini perlu dilakukan karena mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
- 2) Pengalaman kerja: Perusahaan harus lebih memperhatikan penggunaan peralatan kerja yang disediakan agar dapat digunakan dengan baik oleh karyawan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki karyawan, hal ini perlu dilakukan karena mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
- 3) Motivasi kerja: Perusahaan harus lebih memperhatikan keamanan karyawan ketika bekerja sehingga karyawan dapat

bekerja dengan aman dan nyaman, hal ini perlu dilakukan karena mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.

- 4) Pelatihan kerja: Perusahaan harus lebih memperhatikan metode pelatihan menjadi lebih menarik sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan tidak merasa jenuh, hal ini perlu dilakukan karena mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.





DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang I, Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Aristanti, Liya Eri. 2018. “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kcp Boyolali)”. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Aspriela, Z. (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang)” (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Candra, Heri. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerjadan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi”. SKRIPSI. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area Medan.
- Departemen Pendidikan Indonesia. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multileveriate Dengan Program SPSS*. Cetakkan 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni ,Umi Mafaza. 2017. “Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Pt Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu SP, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hidayati, A. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Fundraiser pada Dompot Dhuafa Sumsel* (Doctoral Dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).

- Junianto, C. A. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Work Outcomes (Hasil Kerja) yang Tidak Maksimal pada PT Derma Beauty Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. B. (2017). “Pengaruh Motivasi Kerjadan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur*. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 435-442.
- Priadana, Moh. Sidik dan Saludin Muis. 2016. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi Alat Bantu Minitab untuk Pengolahan Data*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Ekuilibria
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Rahmiati. 2018. “Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Finansia Multi Finance Di Kota Makassar”. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Readi, R., Graha, A. N., & Sedyastuti, K. (2020). “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang”. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(2).
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rudhaliawan, Very Mahmudhitya, dkk Hamidah. 2013. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)". Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Sa'diyah, Chalimatus, Hermin Endratno. 2013. "*Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja*". Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 78
- Sahadi. 2018. *Kinerja dan Komitmen Seorang Manajer: Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Teknosain.
- Siagian, Sondang P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta
- Sulaeman, A. 2014. "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang". Jurnal Trikonomika. Vol. 13, No. 1, Juni. ISSN 2355-7737
- Syafaruddin, Alwi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Tannady, Hendry. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Expert
- Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerjadan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67