

PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PETATAL KECAMATAN DATUK TANAH DATAR KABUPATEN BATU BARA

Dewi Yunita Putri¹, Rosnaida²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp.0623-347222.

Email : ekonomiuna@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 33 responden.. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan dilanjutkan dengan uji hipotesis dan uji asumsi klasik. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah: (1) Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai, karena nilai t_{hitung} (2,448) > t_{tabel} (2.04227); (2) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai, karena nilai t_{hitung} (3,967) > t_{tabel} (2.04227); (3) Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai, karena nilai t_{hitung} (5,996) > t_{tabel} (2.04227); (4) Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja pegawai, karena nilai F_{hitung} (283,201) > F_{tabel} (2,93). Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh R^2 sebesar 96,3%, sehingga disimpulkan bahwa 96,3% perubahan Prestasi Kerja Pegawai ditentukan oleh Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, sedangkan sisanya yang 3,7% disebabkan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, Prestasi kerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi dan mampu bersaing dengan instansi lainnya. Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang berkaitan dengan adanya pengembangan pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, motivasi, pengalaman kerja, pelatihan dan perkembangan harus diberikan secara tepat terhadap pegawai agar dapat membawa hasil sesuai keinginan suatu instansi.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Pegawai suatu instansi dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan instansi tersebut. Setiap instansi mengharapkan memiliki pegawai yang berprestasi kerja tinggi.

Motivasi sangat penting bagi pegawai dalam bekerja. Tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk meningkatkan prestasi kerja dan

mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan bersungguh-sungguh. Sementara itu motivasi yang ada

pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai. Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seseorang maka akan semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Pelatihan dan pengembangan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai, yang terdiri atas rangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap pegawai. Pelatihan dan pengembangan bertujuan mempersiapkan pegawai yang diberi tugas untuk mengerjakan pekerjaan yang ada dalam lembaga.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Feberpin Erganta Tarigan

Landasan Teori

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016;141).

(2019) melalui penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Tabungan Negara Tbk. Medan) terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas pelatihan dan pengembangan sedangkan perbedaannya adalah pada objek penelitian.

Selanjutnya Muhammad Isa Indrawan (2017) melalui penelitiannya yang berjudul Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebas pengalaman kerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel bebas yaitu etika kerja dan budaya kerja serta objek penelitian.

Kemudian penelitian oleh Reza Tahir (2018), yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari, persamaannya dengan penelitian ini yaitu dalam hal penggunaan variabel bebas motivasi dan pengalaman kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

Fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja, menurut Nawawi (2014;359) adalah sebagai berikut : Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain, Motivasi

merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha mencapai tujuan yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang motivasinya lemah.

Adapun tujuan motivasi adalah: (Hasibuan, 2016;97): mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktifitas kerja, mempertahankan

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2012;34), pengalaman kerja berarti seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemudian menurut Manulang (2013;15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang

Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Sikula (Sedarmayanti, 2016;164) bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non

loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kretifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, mendorong untuk berprestasi dan peraihan peluang karir.

dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

Menurut Handoko (2012;78), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

(a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu, (b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dari seseorang, (c) Sikap dan kebutuhan (attitude and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang, (d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.

Selanjutnya dalam buku tersebut dijelaskan lagi menurut Flippo, pelatihan adalah proses membantu pegawai

memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.

Sementara itu menurut Hasibuan (2016;69), pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dari berbagai definisi yang telah diungkapkan di atas memang terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Setelah ditelaah perbedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan pegawai dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keahlian dan keterampilan

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2014:67) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pengertian prestasi kerja juga diungkapkan oleh Hasibuan (2016;9) yang mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

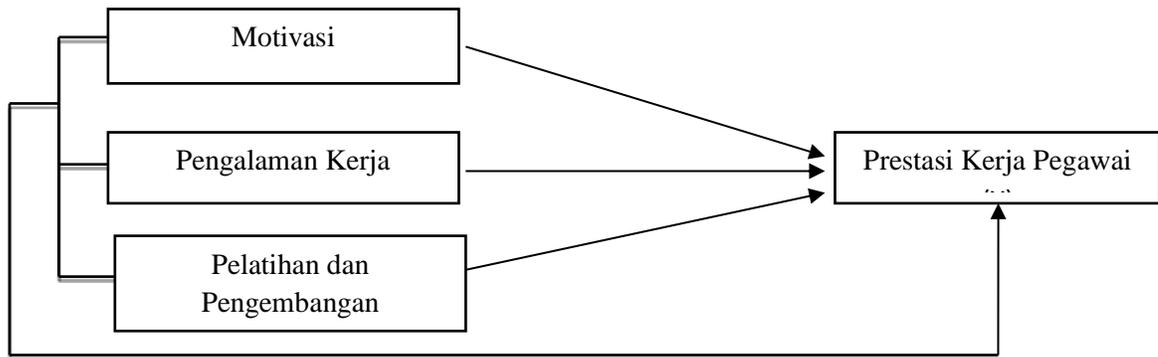
Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau

para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada masa sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan pegawai di masa depan.

Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan, menurut Simamora (2015;28) adalah : meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia, mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja, membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2014;13), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu: Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Knowledge dan skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Motivasi, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan secara parsial dan Simultan berpengaruh terhadap prestasi

Kerja Pegawai di Puskesmas Petatal Kecamatan Datuk Tanah Datar Kabupaten Batu Bara.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2014;8), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014;147).

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di

Puskesmas Petatal yang berjumlah 33 orang.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai di Puskesmas Petatal.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh jawaban dari responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, literatur, dan informasi lain yang dianggap relevan dan menunjang penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup. Artinya, setiap

pertanyaan telah disediakan jawabannya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala dibuat dengan gradasi dari sangat tidak setuju (skor = 1) sampai dengan sangat setuju (skor = 5).

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel X adalah disiplin kerja, motivasi, pelatihan, kompensasi dan variabel dependen atau variabel Y adalah produktivitas kerja.

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas menggunakan teknik Korelasi Pearson Product Moment dan pengujian reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach.

Analisis yang diambil dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Pembahasan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.317	.550		.577	.568
Motivasi (X1)	.180	.073	.232	2.477	.019
Pengalaman Kerja (X2)	.421	.117	.361	3.606	.001
Pelatihan dan Pengembangan (X3)	.345	.058	.431	5.936	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan nilai konstanta regresi dan nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas tersebut, maka ditentukan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,317 + 0,180X1 + 0,421X2 + 0,345X3 + \varepsilon$$

Interpretasi Model :

Konstanta regresi = 0,317. Hal ini berarti jika variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan dan Pengembangan (X3) bernilai

nol (0), maka Prestasi Kerja pegawai akan bernilai sebesar 0,317.

Koefisien variabel Motivasi = 0,180; berarti jika terjadi peningkatan nilai variabel Motivasi sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,180.

Koefisien variabel Pengalaman Kerja = 0,421; berarti jika terjadi peningkatan nilai variabel Pengalaman Kerjasebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,421.

Koefisien variabel Pelatihan dan Pengembangan = 0,345; artinya jika terjadi peningkatan nilai variabel Pelatihan dan Pengembangan sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,345.

Dari uraian di atas maka dapat diketahui bahwa Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan dan

Pengembangan (X3) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan kurang baik, maka terjadi penurunan Prestasi Kerja pegawai.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.682	3	69.227	275.464	.000 ^a
	Residual	7.288	29	.251		
	Total	214.970	32			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan (X3), Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

diperoleh nilai Fhitung sebesar 275,464, Sedangkan nilai Ftabel yang diperoleh dari tabel distribusi F pada:

- Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 4 - 1 = 3$; dan
- Derajat bebas penyebut = $n - k - 1 = 33 - 4 - 1 = 28$, serta
- Probabilitas (α) = 0,05; adalah sebesar 2,95.

Berdasarkan data di atas, maka: Fhitung (275,464) > Ftabel (2,95), sehingga H_0 diterima.

Hal ini berarti Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan dan Pengembangan (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.317	.550		.577	.568
	Motivasi (X1)	.180	.073	.232	2.477	.019
	Pengalaman Kerja (X2)	.421	.117	.361	3.606	.001
	Pelatihan dan Pengembangan (X3)	.345	.058	.431	5.936	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa:

- Variabel Motivasi (X1) → thitung = 2,477

- Variabel Pengalaman Kerja(X2) → thitung = 3,606
 - Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X3) → thitung = 5,936
- Sedangkan nilai ttabel yang diperoleh pada tabel distribusi t dengan:
derajat bebas = jumlah sampel (n) – jumlah variabel (k) = 33 – 4 = 29;
- Probabilitas untuk uji dua arah yaitu $t \frac{1}{2} \alpha (0,05) = 0,025$ adalah sebesar 2.04523.
- Berdasarkan nilai thitung dan ttabel tersebut, maka dapat dilakukan uji t sebagai berikut:
- Variabel Motivasi(X1) → thitung (2,477) > ttabel (2.04523), sehingga Ha diterima.
- Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai.

- Variabel Pengalaman Kerja (X2) → thitung(3,606) > ttabel (2.04523), sehingga Ha diterima.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai.

- Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X3) → thitung (5,936) > ttabel (2.04523), sehingga Ha diterima.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.963	.501

a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan (X3), Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas maka:

Koefisien Determinasi = $(0,963) \times 100\% = 96,3\%$. Hal ini berarti 96,3% perubahan Prestasi Kerja pegawai ditentukan oleh

variabel Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, sedangkan sisanya yang 3,7% dikarenakan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petatal Kecamatan Datuk Tanah Datar Kabupaten Batu Bara, yang dibuktikan oleh nilai thitung (2,477) > ttabel (2.04523).

Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petatal Kecamatan Datuk Tanah Datar Kabupaten Batu Bara, yang dibuktikan oleh nilai thitung (3,606) > ttabel (2.04523).

Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petatal Kecamatan Datuk Tanah Datar Kabupaten Batu Bara, yang dibuktikan oleh nilai thitung (5,936) > ttabel (2.04523).

Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petatal Kecamatan Datuk Tanah Datar Kabupaten Batu Bara, yang dibuktikan oleh nilai Fhitung (275,464) > Ftabel (2,95).

Koefisien Determinasi yang diperoleh adalah sebesar 96,3%. Hal ini berarti 96,2% perubahan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Petatal Kecamatan Datuk Tanah Datar Kabupaten Batu Bara ditentukan oleh Motivasi, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, sedangkan sisanya yang 3,7% disebabkan oleh faktor lain.

Daftar Pustaka

- [1] Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- [4] Mangkuningara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2014. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [6] Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN).
- [7] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.

Skripsi

- [9] Tahir, Reza (2018), Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 4, Nomor 3, November 2018, Hal. 47-59.
- [10] Tarigan, F., Erganta., Nadapdap, K. Marina Natalia. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIXI*. Vol.1 No. 2. Hal.103-111.