

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BIMA

THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT IN BIMA DISTRICT INSPECTORATE

Nurahman Ikbal¹, Kartini Aprianti²

¹(Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia)

²(Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia)

¹ abank.dugem.77@gmail.com, ² kartinaprianti93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif, Populasi yang digunakan yaitu Seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima adalah sebanyak 70 orang terdiri dari 30 PNS, 22 honorer dan 18 sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Inspektorat Kabupaten Bima sebanyak 30 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling purposive, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner dan (3) Dokumentasi. Penelitian ini dilakukan pada kantor Inspektorat Kabupaten Bima. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan, yaitu pada bulan Maret 2020. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja; Prestasi Kerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the significant effect of Work Experience on Employee Work Performance at the Inspectorate of Bima Regency. The type of research used is associative, the population used is all employees at the Inspectorate of Bima Regency as many as 70 people consisting of 30 civil servants, 22 honorary and 18 volunteers. The sample in this study was 30 Civil Servants (PNS) at the Bima Regency Inspectorate. The sampling technique used was purposive sampling, the research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The data collection techniques used were (1) observation, (2) questionnaire and (3) documentation. This research was conducted at the Inspectorate office of Bima Regency. This research was conducted for 1 month, namely in March 2020. Based on the results of the analysis it shows that the accepted hypothesis is an alternative hypothesis (H_a) which states that there is a significant influence between work experience on employee work performance at the Inspectorate of Bima Regency. This shows that the variable work performance can be influenced by work experience variables.

Keywords: *Work Experience, Employee Achievement*

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Walaupun suatu instansi memiliki berbagai peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi tetapi tanpa manusia instansi tidak akan berfungsi, karena manusia adalah yang menggerakkan dan penentu jalannya suatu instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasjasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, (Sutrisno, 2013).

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai, sehingga untuk tercapainya tujuan dari instansi sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam pengembangan pengetahuan dan keahliannya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan bekerja secara optimal, dapat membuat instansi menjadi lebih berkembang, oleh karena itu instansi harus mengelola sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien demi tercapainya tujuan dan proyeksi ke depannya.

Foster (2011), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja mengacu pada berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan Menurut Mangkunegara (2016), Prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dharma (2014)

menyatakan prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar.

Pada Inspektorat Kabupaten Bima ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan prestasi kerja antara lain masih kurangnya pengalaman kerja pegawai berupa keterampilan dan kemampuan teknik dalam mengoperasikan peralatan di kantor seperti komputer sehingga prestasi kerja pegawai belum tercapai, masih banyak pegawai yang berusia muda dan minim pengalaman dalam bekerja, kurangnya koordinasi antara pegawai yang baru masuk kerja karena merasa sungkan untuk belajar dari pegawai yang lebih senior atau yang sudah lama bekerja di instansi tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima”.

Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) Pengalaman Merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi untuk meneliti karir dan pengembangan potensinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam, (Sastrohadiwiryono, 2012).

Siagian (2014), pengalaman kerja mengacu pada berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Foster (2011), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Foster (2011), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

- a. Lama waktu/masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki adalah pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

Pengalaman Kerja

Menurut Mangkunegara (2016), Prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013), prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaannya itu. Prestasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun dari luar (eksternal).

Dharma (2004) menyatakan prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Jika manajer ingin karyawannya mencapai prestasi kerja karyawan, maka manajer perlu menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang perlu

dikerjakan karyawan, dan menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan keterampilan yang dimiliki.

Pengukuran atau indikator prestasi kerja pegawai menurut Dharma (2014) memiliki standar yang harus ditetapkan, diantaranya:

- a. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai dalam suatu pekerjaan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, dan berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- b. Kualitas hasil kerja adalah baik atau tidaknya mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan. Pengukuran kualitas mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya
- c. Ketepatan waktu adalah sesuai atau tidaknya hasil pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

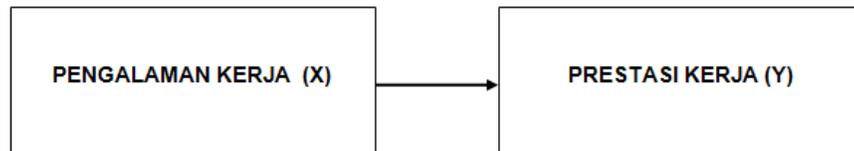
Robbins dan Timothy (2014) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengalaman dalam diri pegawai akan diikuti dengan semakin tingginya prestasi yang dihasilkan pegawai tersebut. Sebaliknya, apabila pengalaman kerja dalam diri pegawai tersebut rendah, maka akan menaruh dampak buruk pada semakin menurunnya prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan

yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kerangka Penelitian

Sebagai gambaran tentang penelitian ini maka peneliti menyajikannya dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 ; $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima.

H_a ; $\beta \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dimana dalam hal ini variabel bebasnya adalah Pengalaman Kerja (X) dan variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja (Y).

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dengan skala Likert yang berisi sejumlah pernyataan yang dapat diisi oleh responden.

Populasi, Sampel, dan Sampling Penelitian

Populasi yang digunakan yaitu Seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima adalah sebanyak 70 orang terdiri dari 30 PNS, 22 honorer dan 18 sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Inspektorat

Kabupaten Bima sebanyak 30 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling purposive

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kantor Inspektorat Kabupaten Bima dan dilakukan selama 1 bulan yaitu pada bulan Maret 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi adalah Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala -gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Kuisisioner adalah Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pertanyaan/pernyataandengan pengukuran skala Likert.

Dokumentasi adalah kumpulan dari dokumen-dokumen dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebar luaskan kepada pemakai informasi tersebut

Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif, data kuantitatif diperoleh dari hasil skor angket yang telah dibagikan oleh peneliti sebelumnya sehingga sumber data yang digunakan adalah sumber data primer.

Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain: Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan/penyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel

biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya.

Regresi linier sederhana adalah Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Arikunto, 2013). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Koefisien korelasi sederhana adalah uji statistik untuk mencari korelasi ataupun pengaruh antara variabel X dengan variabel Y. Uji determinasi adalah pengujian yang dilakukan jika terdapat korelasi positif antara pengalaman kerjaterhadapprestasi kerja pegawai, maka besarnya persentase korelasi tersebut dicari dengan menggunakan pengujian koefisien determinasi. Yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi antara variabel X terhadap variabel Y. Uji t (uji dua pihak) adalah untuk menguji signifikansi pengaruh, yaitu apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi dimana sampel diambil, maka perlu diuji signifikansinya

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data maka diperoleh:

Uji Validitas Data

Tabel 1 Validitas Data Variabel Pengalaman Kerja (X)

No. butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembeding	Keterangan
1	0,755	0,300	Valid
2	0,858	0,300	Valid
3	0,844	0,300	Valid
4	0,791	0,300	Valid
5	0,816	0,300	Valid
6	0,769	0,300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel Pengalaman Kerja (X) pada 6 instrumen pernyataan kuisioner semuanya dinyatakan Valid karena berada diatas standar koefisien pembandingan.

Tabel 2. Validitas Data Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No. butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Koefisien Pembandingan	Keterangan
1	0,861	0,300	Valid
2	0,797	0,300	Valid
3	0,776	0,300	Valid
4	0,883	0,300	Valid
5	0,797	0,300	Valid
6	0,756	0,300	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Pada Tabel 2 dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada 6 instrumen pernyataan kuisioner semuanya dinyatakan Valid karena berada diatas standar koefisien pembandingan.

Uji Reliabilitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X) diperoleh nilai cronbach's Alfa sebesar 0,886 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih

besar dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai cronbach's Alfa sebesar 0,894 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alfanya sudah mencapai 0,6 atau lebih besar dari 0,6 yang artinya semua butir jawaban dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,674	2,152	
	Pengalaman Kerja	,762	,096	,831

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil olah data diatas dengan SPSS maka dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX$. $Y = 4,674 + 0,762X$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

Y = nilai yang diprediksikan yaitu variabel Prestasi Kerja

a = Konstanta atau bila harga X = 0 maka nilai variabel Prestasi Kerja adalah sebesar 4,674

b = Koefisien regresi Pengalaman kerja, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka Prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,762

X = Variabel Pengalaman kerja

Koefisien Kolerasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,679	2,94432

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai korelasi sederhana adalah sebesar 0,831. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada Tabel 6.

Tabel 6. Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2016

Kolerasi hubungan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,831 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Uji Determinasi

Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,690 atau 69%, (R square), sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain

Uji t (dua pihak)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,171	,039
	Pengalaman Kerja	7,898	,000

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t sebesar 7,898 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$ dan taraf kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048.

Ketentuan:

1. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitu pula sebaliknya bila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Apabila $Sig < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan bila $Sig > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

Hipotesis statistik:

$H_0 ; \beta = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima.

$H_a ; \beta \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima.

Ternyata dari hasil SPSS ditemukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,898 > 2,048$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain Hipotesis alternatif yang berbunyi terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima dapat diterima. Kemudian nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 ($Sig 0,000 < 0,05$) maka dinyatakan pengaruhnya adalah signifikan.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis dan diperoleh hasil yang menjawab permasalahan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Dari hasil analisis korelasi diperoleh nilai korelasi sederhana adalah sebesar 0,831. Dengan tingkat pengaruh sangat kuat.

- b) Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,690 atau 69%, (R^2), sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian
- c) Hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bima. ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja.
- d) Disarankan kepada kepala kantor Inspektorat Kabupaten Bima untuk lebih memperhatikan pengalaman kerja pegawai yang direkrut dikarenakan seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan berdampak pada prestasi kerja individual pegawai sehingga, tujuan awal sebuah organisasi dapat tercapai.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Prestasi Kerja. Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Foster, Bill. 2011. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Mangkunegara, Prabu. A. . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.