



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2575-2587

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako

Risma Adam<sup>1✉</sup>, Rismansyah<sup>2</sup>, Tri Darmawati<sup>3</sup>

Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Email: [rismaadam09@gmail.com](mailto:rismaadam09@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 33 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan program Software spss 25 for windows. Dari hasil uji hipotesis menyimpulkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, secara parsial kualitas sumber daya manusia menunjukkan pengaruh terhadap produktivitas kerja. Variabel pengalaman kerja dan kualitas sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako

Kata kunci: *Pengalaman Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*

### Abstract

This study aims to determine the effect of work experience and the quality of human resources on work productivity at PT. Thamrin Brothers Palembang Sako Branch. The method used in this research is quantitative method with the number of samples studied is 33 employees. Data analysis techniques used in this study are simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test using the spss 25 for windows software program. From the results of hypothesis testing concluded that partially work experience affects work productivity, partially the quality of human resources shows an influence on work productivity. Work experience variables and the quality of human resources simultaneously have an influence on work productivity at PT. Thamrin Brothers Palembang Sako Branch.

Keywords: *Work Experience, The Quality Of Human Resources and Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Pengalaman dapat mempengaruhi kualitas dari karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang membuat keuntungan bagi pengusaha maupun karyawannya. Menurut Hasibuan (2016:55) individu yang memiliki pengalaman merupakan calon karyawan yang bersedia untuk bekerja. Seseorang yang memiliki pengalaman akan lebih diutamakan oleh perusahaan untuk bergabung, dibandingkan yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja.

Menurut Arsyad (2019) menyatakan sumber daya manusia sebagai individu yang mampu dalam mencapai tujuannya. Meningkatkan produktivitas tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas sebagai landasan berjalannya suatu usaha. Tidak banyak sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan juga manajemen yang sesuai dengan pekerjaannya, ini dikarenakan kurangnya pengalaman dari tenaga kerja, sehingga karyawan perlu menyesuaikan diri dalam pekerjaannya, dengan begitu banyak perusahaan lebih memilih karyawan yang berpengalaman, karena perusahaan tidak perlu menyiapkan biaya tambahan untuk melatih atau *training* pegawainya dan juga bagi karyawan yang memiliki pengalaman lebih mengetahui etika dalam dunia kerja.

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu memberikan atau timbal balik kepada karyawan, seperti kompensasi yang sesuai, memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, memberikan fasilitas maupun memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Hamali (2018:24) bahwa sumber daya manusia sebagai individu yang merancang dan memproduksi rangkaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan keberhasilan bagi perusahaan.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlunya dengan mengembangkan sumber daya manusia itu sendiri sebagai penyiapan individu untuk dapat memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Menurut Danang (2012:137) pengembangan sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan yang lebih baik. Manajemen menjadi peran penting bagi keberhasilan suatu usaha dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Menurut Amhas (2018:138) kualitas sumber daya manusia dengan memiliki kompetensi yang unggul dari aspek fisik maupun intelektual.

Demi mewujudkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan yang terbaik pula untuk karyawannya. Produktivitas kerja karyawan dapat didukung dengan faktor lain, seperti halnya memberikan motivasi, semangat kerja, juga dengan lingkungan kerja

yang akan dihadapi karyawan setiap harinya. Memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif diharapkan dapat membuat karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada PT. Thamrin Brothers Palembang yang beralamat di Jl. Koprak Anwar No.15, Suka Maju, Kec. Sako, Kota Palembang, Sumatera Selatan, memiliki 33 karyawan tetap. Perusahaan ini meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dengan memberikan masa *training* sebelum diangkatnya sebagai karyawan tetap, dengan didampingi mentor yang telah ahli dalam bidangnya yang dapat diharapkan dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas dengan pengalaman kerja yang telah dilalui semasa *training*.

Karyawan yang masih datang terlambat dan kurangnya semangat dalam bekerja mengingat perusahaan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *dealer* otomotif sehingga menekankan karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan perlu dalam memiliki kinerja yang baik, yang dinilai dari kualitas kerjanya. Dimulai dari cara karyawan dalam melayani konsumen, dilanjutkan dengan karyawan yang selalu mencapai target dalam penjualan, kehadiran karyawan dalam bekerja, juga dengan sikap karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

#### METODE PENELITIAN

Berdasarkan masalah yang akan diteliti di PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako, jenis penelitian akan menggunakan penelitian asosiatif, hal ini memiliki tujuan untuk menghubungkan variabel satu dengan yang lain untuk melihat adanya pengaruh berdasarkan data primer yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2017:11) populasi ataupun sampel dipelajari dengan menggunakan metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme dengan mengumpulkan data penelitian instrumen, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang tujuannya adalah untuk memverifikasi hipotesis.

#### HASIL DAN PENELITIAN

Dalam penelitian terkait pengalaman kerja, kualitas sumber daya manusia dan produktivitas kerja berdasarkan sumber data berupa data primer yang melalui kuesioner dan juga data sekunder yang berupa laporan perusahaan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik uji instrumen, teknik uji klasik, teknik analisis data dan uji hipotesis.

## 1. Uji Instrumen

### a. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Untuk menguji validitas variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), dilakukan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Untuk Pengalaman Kerja

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
X1.1	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,005	< 0,05	Valid
X1.3	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,003	< 0,05	Valid
X1.5	0,014	< 0,05	Valid
X1.6	0,144	< 0.05	Tidak Valid

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan/pernyataan dari item 1 sampai 5 pertanyaan/pernyataan pada variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai sig <  $\alpha = 0,05$ , kecuali pernyataan nomor 6 melebihi tingkat signifikan sehingga dinyatakan tidak valid.

### b. Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk menguji validitas variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ), dilakukan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
X2.1	0,001	< 0,05	Valid
X2.2	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,001	< 0,05	Valid
X2.4	0,001	< 0,05	Valid
X2.5	0,030	< 0,05	Valid
X2.6	0,006	< 0.05	Valid
X2.7	0,003	< 0,05	Valid
X2.8	0,000	< 0,05	Valid
X2.9	0,000	< 0,05	Valid
X2.10	0,000	< 0.05	Valid

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan/pernyataan dari item 1 sampai 10 pertanyaan/pernyataan pada variabel kualitas karyawan menunjukkan nilai sig <  $\alpha = 0,05$  berarti seluruh butir pertanyaan/pernyataan dapat dikatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Sumber Daya Manusia

Untuk menguji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y), dilakukan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Item	Sig.(2-tailed)	A	Keterangan
Y1	0,000	< 0,05	Valid
Y2	0,000	< 0,05	Valid
Y3	0,000	< 0,05	Valid
Y4	0,013	< 0,05	Valid
Y5	0,001	< 0,05	Valid
Y6	0,000	< 0.05	Valid
Y7	0,002	< 0,05	Valid
Y8	0,004	< 0,05	Valid
Y9	0,000	< 0,05	Valid
Y10	0,000	< 0.05	Valid

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan/pernyataan dari item 1 sampai 10 pada variabel Produktivitas Kerja menunjukkan nilai sig <  $\alpha = 0,05$  berarti seluruh butir pertanyaan/pernyataan dapat dikatakan valid. Dalam hal ini dapat di nyatakan butir yang dijadikan indikator variabel Produktivitas Kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Realibitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan angket/kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali.

Tabel 4.11  
Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	$\geq$	Keterangan
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	0,674	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )	0,735	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,746	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Dengan program SPSS Versi 25 adalah dengan membandingkan koefisien ( $\alpha$ ) dengan 0,60 dengan ketentuan jika koefisien ( $\alpha$ ) Cronbach  $\geq$  0,60, maka  $0,674 \geq 0,60$  terdapat pada variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ), variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) yaitu  $0,735 \geq 0,60$  dan variabel produktivitas kerja (Y) yaitu  $0,746 \geq 0,60$  item-item tersebut dinyatakan reliable

### 3. Hasil Uji Klasik

#### a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample kolmogorov-smirnov* untuk menguji normalitas data

Tabel 4.12  
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	Monte Carlo. Sig (2-tailed)	$\alpha =$ 0,05	Keterangan
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	0,666	0,05	Normal
Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )	0,200	0,05	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0,093	0,05	Normal

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig 2- tailed)  $X_1$  sebesar 0,066 Signifikan lebih dari 0,05 ( $0,066 > 0,05$ ) sehingga nilai signifikan  $X_1$  dinyatakan normal. Nilai signifikan (Asymp. Sig 2- tailed)  $X_2$  sebesar 0,200 Signifikan lebih dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga nilai signifikan  $X_2$  dinyatakan normal. Nilai signifikan (Asymp. Sig 2- tailed) Y sebesar 0,093 Signifikan lebih dari 0,05 ( $0,093 > 0,05$ ) sehingga nilai signifikan Y dinyatakan tersebut normal

b. Uji Multikolonieritas

Untuk mengidentifikasi adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF

Tabel 4. 13  
Hasil Uji Multikolonieritas

	Variabel Bebas	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
	Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	0,864	1,157
	Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )	0,864	1,157

Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) adalah 0,864 berarti lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah 1,157 kurang dari dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Peneliti menggunakan metode uji gletser dengan ketentuan nilai *sig* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedasitas

Tabel 4.14  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	0,381	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )	0,528	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 4. Teknik Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Linear Sederhana Pengalaman Kerja

Analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara variabel independent dengan satu variabel dependent.

Tabel 4.15

Analisis Regresi Linear Sederhana Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig
a (konstanta)	21,135			2,715	0,011
B	0,791	0,305	0,442	2,591	0,014

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

$$Y = 21,135 + 0,791X_1 + e$$

Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.16

Analisis Regresi Linear Sederhana Kualitas Karyawan ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig
a (konstanta)	12,197			2,069	0,047
B	0,758	0,153	0,664	4,947	0,000

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

$$Y = 12,197 + 0,758X_2 + e$$

Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 12,197 + 0,758X_2$

#### b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent.

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$ $\alpha = 0,05$	Sig.
A Produktivitas Kerja	Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	5,725 0,385	1,445	2,042	0,039
	Kualitas SDM ( $X_2$ )	0,672	4,147	2,042	0,000

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Dari hasil perhitungan regresi berganda di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,725 + 0,385X_1 + 0,672X_2 + e$$

Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dan kualitas sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Thamrin Brothers Cabang Sako secara signifikan positif.

#### c. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi akan diperoleh nilai koefisien korelasi apakah positif atau negatif dan apakah hubungannya signifikan atau tidak.

Tabel 4.18

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squered	Std. Error of the Estimate
Pengalaman Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja	0,691	0,478	0,443	2.885

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Dari hasil analisis korelasi ( $r$ ) didapat korelasi antara pengalaman kerja dan kualitas sumber daya manusia ( $r$ ) adalah 0,691. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pengalaman kerja ( $X_1$ ) dengan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ). sedangkan arah hubungan positif karena nilai  $r$  positif, berarti semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin meningkatkan Kualitas Karyawan.

#### d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih kepada variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R squared	Adjusted R Squered	Std. Error of the Estimate
Pengalaman Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja	0,691	0,478	0,443	2.885

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Pada tabel diatas bahwa besarnya R square adalah 0,478 atau 47,8%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya

manusia ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 47,8\%) = 52,2\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji t (Parsial)

Signifikan yang digunakan 5% artinya menyakinkan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Tabel 4.20

Hasil Uji t Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	t hitung	t <sub>tabel</sub>
Pengalaman Kerja	0,014	0,05	1,69 7	0,335

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Berdasarkan tabel di atas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar  $0,014 < 0,05$ . artinya  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.21

Hasil Uji Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
Kualitas SDM	0,000	0,05	1,697	0,335

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Berdasarkan tabel di atas hasil menunjukkan nilai signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

### b. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Secara Simultan Dengan Uji F

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,000	0,05	Signifikan

Kualitas Sumber Daya Manusia			
------------------------------	--	--	--

*Sumber: Data Primer Yang Diolah (2023)*

Dari uji F pada tabel diatas menunjukkan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan kualitas sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini mendukung teori bahwa pengalaman kerja ialah proses pembentukan pengetahuan juga keterampilan tentang suatu metode pekerjaan yang melibatkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas.

Penelitian ini juga mendukung teori bahwa sumber daya manusia ialah sebagai individu yang merancang dan memproduksi rangkaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu kualitas sumber daya manusia akan membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana perkembangan setiap karyawan. Melalui kualitas sumber daya manusia dapat diketahui pengetahuan, keterampilan karyawan sehingga dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang berkualitas menjadikan karyawan yang profesional.

Pada produktivitas kerja memiliki dampak positif yang membantu proses pencapaian dan juga perkembangan dari perusahaan akan memberikan kepuasan, hal ini terjadi karena tujuan dan sasaran yang diharapkan perusahaan dapat dicapai dengan cepat dan mudah, tentunya dengan bantuan karyawan yang berkualitas yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menacapai visi dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amhas, M. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas pelayanan dan kinerja pegawai terhadap kepuasan pelanggan pada kantor sistem administrasi manunggal satu atap (samsat) Makassar 01 Selatan. *Jurnal Mirai Management* , 3(1), 136-149.
- Arsyad, F. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan di hotel nusantara syari'ah bandar lampung. Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung.
- Danang, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Foster, B. (2011). Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Rismansyah, R., Kurniawan, M., & Les' aini, S. I. (2022). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Djkn) Sumatera Selatan, Jambi, Dan Bangka Belitung. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(5), 1424-1432.
- Safitri, A., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1).