

## **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya**

**Timotius Duha<sup>1</sup>, Paskalis Dakhi<sup>2</sup>, dan Sugiarta Sriwibawa Sarumaha<sup>3</sup>**

### **ABSTRAK**

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Amandraya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai pada Kantor Camat Amandraya. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang dan dijadikan sampel. Koesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alatuji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap prstasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya. Hal ini dapat di lihat dari hasil estimasi yang dilakuka nmaka variabel pengalaman kerja bepengaruh terhadap variabel prestasi kerja mengetahui nilai  $t_{hitung} (9,862) > t_{tabel} (1,697)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel pengalaman kerja (X) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y), dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,776 (77,6%) keragaman varibel terikat (prestasi kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (pengalaman kerja) sedangkan sisanya 22.4 % dipengaruhi oleh variabel lain. Saran yang diajukan peneliti, hendaknya pimpinan mengambil keputusan untuk mempromosikan pegawai dengan transparan, disarankan kepada seluruh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung penyelesaian pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat memberikan hasil prestasi kerja yang baik sesuai dengan harapan atau tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

**Kata Kunci : *Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja.***

---

<sup>1</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan, [timotiusfamduha@gmail.com](mailto:timotiusfamduha@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan, [tiurpurnamadamanik@gmail.com](mailto:tiurpurnamadamanik@gmail.com)

<sup>3</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan ([sugiarta@gmail.com](mailto:sugiarta@gmail.com))

## PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang paling sulit di hadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat pegawai mereka bekerja secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangatlah penting dalam sebuah keberhasilan organisasi, maka sumber daya manusia secara otomatis menjadi tolak ukur dalam organisasi. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu organisasi, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan organisasi, maka diperlukan pengalaman yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Prestasi kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan harapan organisasi dilihat dari hasil kerja pegawai yang dihasilkan, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja yang tinggi dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Hal ini prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta pegawai itu sendiri, karena seorang pegawai tanpa menghasilkan prestasi kerjanya bagi organisasi maka akan berdampak pada harapan yang ingin dicapai dan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan organisasi dan dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Dalam organisasi pemerintahan, bawahan bekerja selalu tergantung pada kemampuan yang dimiliki. Bila pegawai memiliki kemampuan tetapi tidak pengalaman kerja, maka tugas-tugas yang diberikan tidak dapat dikerjakan dengan baik. Pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak baik, sangat mungkin organisasi tersebut tidak dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja baik dan dapat melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat di ketahui apabila organisasi dalam

mencapai hasil prestasi kerjanya. Organisasi atau instansi membutuhkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja sehingga memberikan hasil prestasi kerja yang tinggi bagi organisasi atau instansi pemerintahan.

Kantor Camat Amandraya yang berada di wilayah Kabupaten Nias Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah Kabupaten Nias Selatan yang berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik sehingga mampu melaksanakan kewajiban dan terciptanya tujuan suatu organisasi. Selama ini hasil prestasi kerja Camat Fanayama dalam menangani pelayanan kepada masyarakat belum terbilang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerja pegawai yang masih terbilang lamban, salah satu contoh konkret rendahnya prestasi kerja yang dimiliki pegawai adalah keahlian pegawai yang tidak sesuai pekerjaan yang diberikan hal ini berdampak pada hasil kerja, motivasi kerja berupa pelatihan tidak diberikan sehingga kurangnya semangat kerja pegawai, keterampilan pegawai yang dimiliki tidak seimbang berdampak pada hasil kerja yang tidak tercapai target sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja, kualitas dan kuantitas kerja yang tidak memuaskan, kondisi kerja yang tidak sesuai dengan keadaan dan sikap pegawai dalam bekerja tidak sesuai dengan hasil yang diberikan baik kepada organisasi ataupun pelayanan kepada masyarakat. Sehingga hal ini mengakibatkan masalah yang membuat pegawai tidak mencapai visi dan misi di dalam organisasi dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya.**

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat memberikan hasil yang lebih baik didukung dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Menurut Hariandja (2002:120), mengatakan bahwa “Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurang waktu tertentu”. Selain itu ada pendapat lain menurut Hasibuan (2002:55) “Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi yakni orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang siap pakai”. Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi (2001:717), adalah “jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya”.

### **Konsep Prestasi kerja**

Mengetahui berhasilnya atau tidaknya pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari prestasi kerjanya seorang pegawai. Menurut Hasibuan (2002:34), mengemukakan prestasi kerja adalah

suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2000:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Menurut Gomes (2000:44), prestasi merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

## **Kerangka Teori**

### **Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja**

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja.

Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di dukung oleh pendapat dari Robbins dan Timothy (2008:87) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas prestasi kerja pegawai”.

Adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai didukung oleh pendapat Setyawan (2009:53) menyatakan bahwa : kerja yang baik dan pengalaman kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Ranupandojo (2001:95), pengalaman kerja adalah:“Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik dan dengan lama atau masa kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja**

Menurut Ahmad (2000:57), mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang pegawai yaitu:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

**Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2001:37), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motifasi (*motivation*).

Motifasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motifasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

**Indikator-indikator pengalaman kerja**

Menurut Foster (2001:43), mengatakan bahwa indikator-indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **Indikator Prestasi Kerja**

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2001:95), yaitu:

1. Kesetiaan  
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.
2. Kejujuran  
Penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
3. Kedisiplinan  
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas  
Kemampuan pegawai dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.
5. Kerja Sama  
Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
6. Kepemimpinan  
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. Kepribadian  
Sikap, perilaku, kesopanan, di sukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.
8. Prakarsa  
Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan.
9. Kecakapan  
Kecakapan pegawai dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan organisasi.
10. Tanggung Jawab

Kejadian pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di gunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Sebagaimana yang tertulis pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis terhadap rumusan masalah adalah diduga ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen dalam penelitian ini, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas atas daftar kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang diisyaratkan. Suatu alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan agar hasil regresi yang dilakukan memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Linier Unbias Estimator*). Uji asumsi klasik ini terdiri uji normalitas dan uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan dibawah ini.

### **Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Maka bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji t dan Koefisien Determinasi ( $Uji R^2$ )

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pokok Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan Prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil penganalisaan dan melaluio pengujian validitas dan reabilitas angket tentang pengalaman kerja dan prestasi kerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reabel sehingga angket yang telah disusun oleh penulis dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya. Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interprestasi analisis regresi sederhana maka digunakan persamaan berikut.

$$Y = 5,629 + 1.356 X$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = 5,629

b = 1,356

X = Variabel bebas

Model regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda positif. Ini berarti bahwa peningkatan variabel bebas (pengalaman kerja) akan meningkatkan prestasi kerja pegawai atau sebaliknya. Persamaan regresi linear sederhana  $Y = 5,629 + 1.356 X$ , memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar 5,629 merupakan nilai prestasi kerja pegawai saat pengalaman kerja nol (0). Satuan ini menunjukkan Pimpinan Kantor Camat Amandraya berupaya untuk menempatkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi pada posisi yang tepat, sehingga prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan. Dengan demikian untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai kantor Camat Amandraya mutlak diperlukan pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

Model regresi tersebut menunjukkan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier sederhana variabel pengalaman kerja (X) menghasilkan koefisien regresi sebesar 1,356 dan bertanda positif. Nilai tersebut memberikan arti bahwa jika pengalaman kerja meningkat 1 satuan memberikan dampak pada peningkatan pada variabel prestasi kerja pegawai sebesar 1,356 satuan.

Uji hipotesis secara parsial variabel pengalaman kerja (X) sebagai variabel dependen dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,862 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 > t_{tabel}$  sebesar 1,967 dengan tingkat signifikan 0,05 dan Pvalue  $0.000 < 0.05$ . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya.

Selanjutnya Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,881 berarti pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Amandraya sebesar 88,1 % sedangkan 11,9 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa variabel pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil estimasi yang dilakukan, maka variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan



signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai  $t_{hitung} (9.862) > t_{tabel} (1,697)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterimakan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, dkk. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Makasar. *Jurnal. E-Liberty STIE YPBUP Bongaya*.
- Maddepunggeng. Andi, dkk. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja sumber daya Manusia (SDM) Konstruksi. *Jurnal Kontrusia*. Volume VIII;1
- Makmur, Mutiara. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BANK Sinar Mas Kendari. *Skripsi*. Universitas Halu Oleo Kendari
- Mashar, Widyawaty 2015. Pegaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Skripsi*. Roka Hulu. Fakultas Ekonomi Uiversitas Pegairan.
- Ratnaningsih. Nuryani. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmiati. 2018. Pengaruh Kompentensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance. Di Kota Makasar. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alaunudin Makasar.
- Sikrullah. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Sub Divre Perum Bulog Bulukumba. *Skripsi*. Makas. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- STIE Nias Selatan. 2017. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian, Skripsi dan Jurnal Ilmiah (Program Studi Manajemen)*: STIE Nias Selatan.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen. Bnadung. : Alfabeta
- Yatipai. Theodora, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT Pos Indonesia Tipe C. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Yoestini, Vina Agustina . 2012. Analisis [engaruh kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan dan nilai pelanggan dalam meningkatkan loyalitas pelanggan Joglosemar Bus (Studi pada wilayah semarang/Town Office). *Jurnal of Management*. Volume I:1.
- Yuniastuti. Rina Milyati. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisinis*. Volume II ; 199-2