

Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening

Resti Octavia, Angelina Eleonora Rumengan, Bambang Satriawan

Universitas Batam

Correspondence: callmeoveee24@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, jumlah populasi sebanyak 78 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, pengalaman kerja, budaya organisasi terhadap pengembangan karir. Secara parsial variabel kompensasi, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, namun variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui pengembangan karir pada pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan.

Kata kunci : Kompetensi; Motivasi; Budaya Kerja; Kinerja; Efikasi Diri.

Abstract. This research aims to determine the influence of compensation, work experience, and organizational culture on the performance of Bintan Regency Bapelitbang employees through career development as an intervening variable. The sampling technique in this research uses a saturated sampling technique where the entire population in this research is sampled, the total population is 78 people. Data analysis was carried out using the *Structural Equation Modeling* (SEM) method. The results of this research show that simultaneously and partially there is a positive and significant influence between the variables of compensation, work experience, organizational culture on career development. Partially, compensation, organizational culture and career development variables have a significant effect on performance variables, but work experience variables do not have a significant effect on performance. The influence of compensation, work experience and organizational culture have a significant effect on performance through career development for Bintan Regency Bapelitbang employees.

Keywords : Competence; Motivation; Work Culture; Performance; Self-Efficacy.

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya yang optimal. Untuk dapat mencapai karir yang diinginkan, salah satu faktor yang perlu sumber daya manusia perhatikan adalah kinerja mereka, karena untuk dapat mencapai tujuan karir mereka dibutuhkan kinerja yang baik. Kompensasi sering kita dengar baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi pemerintah terdiri dari pegawai negeri atau PNS dan honorer atau PTT memiliki perbedaan yang signifikan. PNS mendapatkan kompensasi yang lebih lengkap dan terstruktur dibandingkan dengan para honorer. Namun, secara umum, perbedaan antara kompensasi PNS dan honorer terletak pada tingkat kepastian,

kesejahteraan, dan perlindungan sosial yang diterima oleh masing-masing. Pengalaman kerja pegawai juga dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi.

Pengalaman kerja yang positif dan memuaskan bagi pegawai dapat memiliki dampak positif pada produktivitas, kualitas kinerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperhatikan kebutuhan dan kepuasan pegawai, dan mengembangkan budaya yang positif untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Budaya yang positif dapat memberikan banyak manfaat bagi kemajuan dan keberhasilan organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan reputasi organisasi dan daya

tariknya sebagai tempat kerja. Organisasi dengan budaya yang baik dapat menarik bakat terbaik, mempertahankan pegawai yang berkualitas, dan memperkuat hubungan dengan pelanggan dan pemangku kepentingan.

Penting bagi organisasi untuk memahami dan mengembangkan budaya yang sejalan dengan nilai-nilai yang diinginkan dan tujuan organisasi, serta mendorong perilaku dan interaksi yang positif di antara anggota organisasi. Dari fenomena diatas dapat diartikan bahwa implementasi perencanaan dalam suatu organisasi tidak dapat berjalan mulus seperti yang diharapkan. Dibutuhkan sumberdaya manusia sebagai penggeraknya dengan kombinasi-kombinasi seperti, pengalaman kerja yang relevan, budaya organisasi yang positif, dan pengembangan karir yang terus-menerus untuk mencapai kinerja yang baik dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan

budaya organisasi terhadap kinerja melalui pengembangan karir pegawai sebagai variabel intervening pada pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan.

METODE

Populasi penelitian adalah pegawai Aparatur Sipil Negara di kantor Bapelitbang Kabupaten Bintan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2015) dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, jumlah populasi sebanyak 78 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural adalah PLS dan untuk deskriptif menggunakan SPSS 24.

HASIL

Tabel 1
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standatd Deviaion (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
kompensasi -> kinerja pegawai	0.440	0.454	0.079	5.602	0.000
kompensasi -> pengembangan diri	0.232	0.256	0.086	2.696	0.007
pengelaman kerja -> kinerja pegawai	0.267	0.272	0.082	3.263	0.001
pengelaman kerja -> pengembangan diri	0.115	0.113	0.111	1.029	0.304
budaya organisasi -> kinerja pegawai	0.370	0.367	0.080	4.649	0.000
budaya organisasi -> pengembangan diri	0.514	0.512	0.082	6.235	0.000
pengembangan diri -> kinerja pegawai	0.816	0.823	0.096	8.534	0.000
kompensasi -> kinerja pegawai -> pengembangan diri	0.359	0.374	0.080	4.467	0.000
pengalaman kerja -> kinerja pegawai -> pengembangan diri	0.218	0.226	0.079	2.276	0.000
budaya organisasi -> kinerja pegawai -> pengembangan diri	0.302	0.300	0.065	4.607	0.000

Sumber: data olahan

Pengaruh Langsung Kompetensi terhadap Pengembangan Karier

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sutrisno (2017) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji adalah, kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Dikemukakan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan fasilitas dan toleransi jam kerja apabila tidak sesuai yang diharapkan

karyawan, artinya kompensasi yang sesuai akan memberikan motivasi kepada pegawai yang bekerja sehingga menghasilkan kinerja atau hasil yang memuaskan. Namun yang terjadi di Bapelitbang Kabupaten Bintan hal hal yang terkait dengan kompensasi sudah diberikan sesuai dengan hak setiap pegawai yang telah diatur oleh perundang-undnagan dan peraturan pemerrintah baik gaji, Tunjangan serta fasilitas kesehatan untuk pegawai maupun keluarganya yang sudah diasuransikan melalui jaminan kesehatan nasional. Hal ini menyebabkan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja para pegawai karena hak mereka sudah terpenuhi (Suparyadi, 2014).

Pengaruh Langsung Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa h Kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sutrisno (2017) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai dalam sebuah organisasi adalah pengalaman kerja. Sebab pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak, cenderung lebih kompeten ketimbang pegawai yang hanya memiliki pengalaman yang sedikit. Oleh karena itu, pengalaman kerja seorang pegawai akan mempengaruhi jenjang karir seorang pegawai dimasa mendatang. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa banyak pegawai yang bekerja di Bapelitbang Kabupaten Binatn sudah memiliki bekal pengalaman kerja sebelumnya baik yang linier dengan pekerjaan yang dilaksanakan sekarang maupun yang tidak linier. Dengan adanya bekal pengalaman kerja sebelumnya dapat membuat para pegawai menjadi lebih kompeten dan paham terkait dengan prosedural pengembangan karir atau prosedur untuk menaikkan level menjadi pimpinan, karena prosedur kenaikan jabatan atau pangkat tidak terlalu berbeda anatar tiap-tiap organisasi (Santoso, 2019).

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sutrisno (2017) bahwa budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Sistem budaya organisasi dapat menciptakan pengembangan karir pada tiap individu para pegawai. Sistem organisasi atau budaya organisasi yang telah diterapkan oleh para Pegawai di Bapelitbang Kabupaten Bintan dalam meningkatkan pengembangan karir tiap individu sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya budaya organisasi yang baik dan sudah berjalan seperti setiap bidang pekerjaan selalu ada pegawai yang sudah senior dimana tugas dari pegawai senior tersebut untuk mengajari dan membimbing pegawai yang masih baru untuk dapat lebih mengembangkan potensinya sehingga pegawai tersebut bisa lebih menonjol. Selain itu organisasi selalu melakukan penilaian kinerja apegawai secara berkala baik secara tahunan, semester, bulanan sampai harian sehingga dapat para pimpinan dapat melihat mana saja pegawai

yang memiliki prestasi sehingga layak untuk dapat di promosikan (Putra, 2020).

Pengaruh Langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sutrisno (2017) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti pimpinan organisasi telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. pengembangan karir berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada para pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi dan kinerja yang maksimal kepada instansi. Pada lokasi penelitian tepatnya Bapelitbang Kabupaten Bintan sistem pengembangan karir terkait promosi jabatan sudah di susun berdasarkan peraturan yang ada banyak pegawai yang memiliki prestasi yang bagus dapat promosi dengan jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan supaya para pegawai juga menjadi termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik (Andjarwati, 2015).

Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Andjarwati (2015) bahwa dengan adanya motivasi pemuas yaitu diantaranya prestasi, penghargaan, pekerjaan, tanggungjawab serta perkembangan maka kompensasi akan mempengaruhi kinerja. Kompensasi yang memotivasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dihargai dan diimbangi dengan imbalan yang sesuai, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih berfokus, dan mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Menurut Obasan (2012) dalam penelitiannya bahwa strategi kompensasi memiliki potensi efek menguntungkan dalam meningkatkan produktivitas pekerja dan secara luas meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pentingnya

kompensasi tidak dapat diabaikan dalam suatu organisasi dan bahkan merupakan pilihan yang layak untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar produktivitas organisasi meningkat. Kompensasi yang di terima pegawai di Bapelitbang Kabupaten Bintan berdasarkan hasil penelitian sudah sangat baik dan dapat memberikan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Karena hampir semua kebutuhan pegawai telah terpenuhi seperti gaji yang sudah diatas UMP, Tunjangan mulai dari anak, suami atau istri beras dan lain sebagainya. Sehingga para pegawai akan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja tanpa harus memikirkan kebutuhan finansial (Suparyadi, 2014).

Pengaruh Langsung Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Andjarwati (2015) yang mengemukakan 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. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengalaman kerja para pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diakibatkan banyak dari para pegawai yang bekerja pada Bapelitbang Kabupaten Bintan sebelumnya memiliki pengalaman kerja yang tidak memiliki hubungan atau tidak linieritas dengan pekerjaan yang saat ini dikerjakan. Sehingga hal ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karena para pegawai tetap harus mulai belajar dari awal untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan (Santoso, 2019).

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Andjarwati (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi penting bagi institusi karena budaya organisasi menjadi ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya Budaya organisasi adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pengaruh budaya

terhadap kinerja karyawan dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Hal ini tergantung bagaimana pimpinan dapat membuat system kerja di organisasinya dengan efektif. Budaya organisasi yang tidak efektif berakibat munculnya ketidakpuasan dari para pegawai yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak optimal sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai. Namun, budaya organisasi dapat membawa pengaruh positif apabila dilakukan dengan efektif. Hasil penelitian ini budaya organisasi para pegawai di Bapelitbang Kabupaten Bintan sudah sangat baik hal ini dikarenakan adanya sistem budaya organisasi yang telah dibuat oleh pimpinan dan stakeholder dapat berjalan dengan baik. Sebagai contoh adanya briefing pagi sebelum beraktifitas dimana saat briefing pagi di selingi dengan adanya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada para pegawai untuk lebih produktif dan dapat meningkatkan kinerja (Andjarwati, 2015).

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja melalui pengembangan karir sebesar $0,00 < 0,05$ artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh pengembangan karir berpengaruh signifikan. Suparyadi (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial. Pengembangan karir yang didukung oleh kompensasi yang memadai juga dapat membantu individu untuk mencapai tujuan karir jangka panjang mereka. Ketika individu merasakan kemajuan karir yang signifikan dan melihat hubungan yang jelas antara kinerja mereka dengan penghargaan kompensasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir yang sudah berjalan selama ini di Bapelitbang Kabupaten Bintan sudah baik berdasarkan hasil penelitian hal ini mungkin dikarenakan dalam sistem pengembangan karir dan kinerja pegawai yang selama ini sudah berjalan di institusi ini sudah sangat baik hal ini dapat dilihat dari semakin

besar pengembangan karir atau promosi jabatan yang di terima oleh seorang pegasi secara otomatis akan meningkatkan kompensasi yang akan di terima oleh pegawai tersebut sehingga pegawai akan merasa lebih dapat fokus pada pekerjaannya tanpa harus banyak memikirkan finansial untuk diri sendiri dan keluarganya (Leatemia, 2018).

Pengaruh Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Efikasi diri.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karir sebesar $0,006 < 0,05$ artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh pengembangan karir berpengaruh signifikan. Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti pimpinan organisasi telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir mengacu pada bagaimana pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui peluang dan pengembangan karir yang disediakan oleh organisasi. terdapat beberapa teori yang mendukung hubungan antara pengalaman kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Ketika pegawai melihat kemajuan dan pertumbuhan dalam karir mereka melalui pengalaman kerja yang diperoleh, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Pengalaman kerja yang sukses juga dapat memberikan pengakuan dan kepuasan pribadi, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai secara positif (Santoso, 2019).

Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Efikasi diri.

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui pengembangan karir sebesar $0,006 < 0,05$ artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang di mediasi oleh pengembangan karir berpengaruh signifikan. Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti pimpinan organisasi telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu

dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Budaya Organisasi mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Budaya Organisasi mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat berperan penting dalam mendorong pengembangan karir yang sukses bagi para pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang dibagikan oleh anggota organisasi. Ketika budaya organisasi didukung oleh pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, hal ini dapat memberikan dorongan yang positif bagi kinerja pegawai. Ini didukung dengan teori Motivasi: Teori ini mengemukakan bahwa dukungan dan kesempatan pengembangan karir yang ditawarkan oleh budaya organisasi dapat menjadi faktor motivasi bagi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki prospek pengembangan karir yang jelas, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi (Leatemia, 2018).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, pengalaman kerja, budaya organisasi terhadap pengembangan karir. Secara parsial variabel kompensasi, budaya organisasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, namun variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui pengembangan karir pada pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Obasan, K. 2012. Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms. *Research Journal of Finance and Accounting*, 3(7).
- Putra, J. Y. P. 2020. Pengaruh Career Development dan Organizational Culture

- terhadap Job Satisfaction serta Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4),
- Santoso, E. A. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. CV.
- Suparyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia ± Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Senda Yunita Leatemia, 2018, Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku), *Jurnal Manis*, 1(4).