

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PETUGAS INSEMINATOR DINAS
PETERNAKAN PROVINSI LAMPUNG**

Elip Heldan¹, Agus Wahyudi², Lili Mawarti³

Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Bandar Lampung^{1,2,3}
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung,
Indonesia.

Email:

Elip.heldan@ubl.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja petugas inseminasi pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Lampung? Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja inseminator di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Lampung, dan bagaimana pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja inseminator di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Lampung? Penelitian ini mengadopsi metode penelitian statistik deskriptif metode kuantitatif, dan menggunakan uji hipotesis F untuk menguji melalui analisis regresi linier berganda, dan sekaligus menguji hipotesis t untuk ketiga variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja inseminator di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Lampung, kemudian pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja petugas inseminator, dan secara bersama-sama pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja.

Latar Belakang Masalah

Dinas Perkebunan Provinsi Petugas inseminator merupakan petugas yang bertanggung jawab dalam melaksanakan inseminasi buatan (IB) mencapai tujuan instansi tersebut, melalui pelatihan dan pengalaman kerja seorang petugas inseminator akan lebih produktif, sasaran pelatihan merupakan peningkatan kemampuan dan keahlian petugas inseminator yang tentu saja berkaitan dengan posisi atau fungsinya dalam bidang pekerjaan. Petugas inseminator melaksanakan inseminasi buatan (IB) melalui teknik kawin buatan Calon inseminator membutuhkan pelatihan yang meliputi pelatihan IB yaitu pelatihan teknik khusus yakni metode *Insemination Gun* atau memasukan sperma atau semen cair yang berasal dari ternak jantan kedalam saluran kelamin Betina dengan menggunakan alat. Pelatihan yang dilaksanakan menggunakan pola teori dan praktek sedangkan metode pelatihan melalui diskusi, brainstorming, praktek dan penugasan. Materi dalam pelatihan ini meliputi materi umum yakni materi dasar berupa peningkatan mutu genetic melalui IB dan pengaruh sikap, moral dan etika dari petugas, kemudian materi Inti meliputi pengenalan bangsa serta sistem perkawinan ternak, anatomi reproduksi, deteksi birahi, produksi dan penanganan semen beku, pencatatan IB dan teknik IB. setelah itu ada materi penunjang meliputi profesionalisme kerja, distribusi semen beku dan rencana tindak lanjut.

Kemudian Inseminator juga akan melalui pelatihan Pemeriksaan Kebuntingan yang kemudian disebut PKB yaitu pelatihan yang diberikan kepada calon petugas PKB tentang

cara dan teknik mendiagnosa kondisi Bunting Pada Ternak. Pelatihan yang diberikan melalui teori dan praktek dengan metode diskusi, praktek, dan penugasan dan pembagian kelompok, Kelompok ini terdiri dari kelompok inti dan kelompok pendukung. Materi yang digunakan dalam pelatihan ini antara lain kebijakan pemuliaan regional dan nasional, bioteknologi peternakan, kebijakan IB, fisiologi, reproduksi, fisiologi kebuntingan, diagnosa kebuntingan, pencatatan kegiatan IB, identifikasi gangguan reproduksi, penyuntikan dan pemanfaatan limbah pertanian, dan pengembangan tangan – tangan. dalam beberapa praktik. pemotongan hewan di provinsi Lampung.

Seorang inseminator merupakan seseorang yang tentu saja memiliki kompetensi dalam melakukan dan menerapkan ternak produktif atau tidak untuk itu mereka minimal harus sudah menempuh pendidikan D2 dan lulus pelatihan yang telah diberikan oleh asisten Teknis Reproduksi Dinas Peternakan Provinsi Lampung. diharapkan melalui pelatihan yang diberikan para inseminator yang telah lulus pelatihan memiliki kemampuan berdasarkan pengalaman selama pelatihan sehingga pelaksanaan kerja para inseminator dapat berjalan dengan baik. Kegiatan Inseminasi Buatan secara teknis dilakukan menggunakan pejantan unggul guna meningkatkan bobot kelahiran, mutu genetik serta menghasilkan produk daging dan susu yang baik. Akan tetapi pelaksanaan inseminasi buatan ini masih mengalami beberapa permasalahan dimana diketahui bahwa tingkat kelahiran sapi rakyat masih berada di kisaran 30-40% setiap tahun dengan tingkat inseminasi buatan kelahiran diharapkan 60-70%. Belum signifikannya kegiatan inseminasi buatan diketahui disebabkan oleh masih rendahnya keterampilan, pengetahuan dan pengalaman para inseminator untuk itu pelatihan sangat dibutuhkan.

Fania (2020) pelatihan dan penyuluhan mengenai Inseminasi buatan akan semakin membantu para peternak untuk mengetahui teknologi dalam peternakan, dan untuk itu peran Inseminator sangat dibutuhkan seperti menurut Solihati (2022) bahwa penerapan inseminasi buatan membutuhkan pengetahuan dan metode yang dilaksanakan dengan optimal, dan menurut Amidia (2021) keberhasilan inseminasi buatan sangat dipengaruhi oleh karakteristik Inseminator yang terbentuk melalui pelatihan. Menurut Leatemia (2018) pelatihan bertujuan untuk menunjang pelaksanaan kerja melalui pengalaman yang telah diperoleh selama pelatihan. Sedangkan menurut Mamangkey (2015) Pelatihan bertujuan memperbaiki performa pekerja sehingga seorang pekerja lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pengalaman kerja inseminator sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan produksi Sapi di Provinsi Lampung, sebab kurangnya tenaga inseminator akan berdampak pada menurunnya pelaksanaan kerja sesuai ketentuan. Pada Tahun 2021 inseminator provinsi Lampung yang bersertifikat akreditasi kompetensi Inseminator hanya terdiri dari 219 orang dari jumlah keseluruhan inseminator 498 yang tersebar di 15 kabupaten/kota Provinsi Lampung.

Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa pengalaman kerja petugas inseminator tidak hanya berdasarkan lama bekerja tetapi berdasarkan pelaksanaan pelayanan inseminasi buatan dilakukan. Dari hal tersebut diketahui bahwa fenomena menunjukkan kepuasan kerja para petugas inseminator belum sepenuhnya optimal, hal ini disebabkan *Feedback* para

inseminator berupa gaji yang belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan di lapangan, kemudian pimpinan juga kurang memberi perhatian kepada petugas Inseminator yang kebanyakan masih berstatus Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS). Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut dilaksanakan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja petugas Inseminator Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Lampung.

Tinjauan Pustaka

1. Pelatihan Kerja

Menurut Wilson (2017) Pelatihan Kerja merupakan proses yang dilalui oleh pekerja untuk memperbaiki dan mempertahankan kompetensinya sehingga dapat menghasilkan keefektifan dalam bekerja. Kemudian menurut Nelson (2020) pelatihan memiliki keterkaitan dengan perilaku pekerja dimana seorang pekerja merencanakan untuk mempermudah pekerjaannya melalui pembelajaran, pengetahuan dan perilaku. Sementara Simamora (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja melalui proses belajar yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, aturan dan sikap. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh ahli dan pelajar yang secara bersama-sama mentransfer kemampuan dan informasi secara efektif dengan tujuan si pelajar mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik kedepannya. Dari berbagai pendapat tersebut disimpulkan pelatihan kerja berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia yang dilakukan melalui pengembangan dan peningkatan pengetahuan. Keterampilan, dan profesionalisme sehingga para pekerja menjadi lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Manullang (2015) pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang digunakan dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebelumnya. Kemudian menurut Ranupandojo (2020) pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai atau dipelajari oleh seseorang dari perilakunya selama ini dalam jangka waktu tertentu hal itu merupakan Pengalaman kerja. Handoko (2018) pengalaman kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan atas yang telah dilakukan atau perbuatan yang telah berlaku selama kurun waktu tertentu. Dari pendapat-pendapat tersebut diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan keterampilan yang dikuasai oleh seorang pegawai karena keterlibatannya dalam pekerjaan mengenai suatu metode atau cara-cara dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja saat ini merupakan suatu permasalahan yang menarik dan sangat penting dalam suatu instansi. Manfaat besar dari kepuasan kerja pegawai dalam suatu instansi akan berimbas pada peningkatan produksi dan kinerja pegawai secara optimal. Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja merupakan cerminan sikap moral kerja,

kedisiplinan, dan prestasi yang tunjukan oleh seorang pekerja sebagai hasil dari perasaan emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaan, dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya. Kemudian menurut Hariandja (2018) Kepuasan kerja individu dapat dirasakan secara positif dan negatif tergantung faktor atau dimensi tugas yang diberikan dalam bekerja. Handoko (2018) keadaan emosional seseorang yang merasa senang atau tidak dan caranya memandang pekerjaan merasa puas atau tidak dapat mencerminkan kepuasan seseorang akan pekerjaan yang diembannya. Dari pendapat-pendapat tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional seorang pegawai yang banyak dipengaruhi oleh tugas yang diemban dengan hasil kepuasan berupa moral kerja yang baik, kinerja dan disiplin pegawai meningkat.

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian menggunakan metode Deskriptif statistik melalui pendekatan Kuantitatif. Analisis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda yang diuji melalui Uji Hipotesis F dan Uji Hipotesis t serta menguji secara simultan ketiganya terhadap variabel. Kemudian untuk mengetahui pengukuran tingkat pengaruh dan hubungan ketiga variabel melalui uji koefisien Penentu (KP)

Hasil dan Pembahasan

a. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Melalui uji validitas diperoleh sebanyak 83 responden yang memberikan 10 pernyataan dalam setiap variabelnya yaitu variabel Pelatihan (X1), mempunyai $r_{hit} > r_{tab}$ dengan Taraf Signifikan $0,05=0,213$. Sehingga variabel X1 dinyatakan Valid. Melalui hasil pengujian reliabilitas diketahui nilai variabel Pelatihan (X1) = 0,636 lebih besar dari koefisien alpha sebesar 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran yang digunakan dalam penelitian variabel pelatihan (X1) dianggap reliabel atau memuaskan. Berdasarkan nilai t yang dihitung dari hasil uji hipotesis t pada variabel Pelatihan (X1), jika hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau $2,859 > 1,990$, maka H_a diterima. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) petugas Inseminator.

Berdasarkan hasil perhitungan terbukti variabel penelitian memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan petugas inseminator Dinas Peternakan Provinsi Lampung, yang terbukti pengujian Hipotesis t. Variabel Pelatihan (X1) indikator dengan jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan instruktur di Nomor 1 dan Tujuan di Nomor 9 dengan skor real 310 maksimal 415 dengan persentase capaian 74,70% sebagai kriteria tinggi dan persentase terendah 66,99%. Maka dapat dikatakan bahwa metode pelatihan yang dilakukan petugas inseminator dengan metode teoritis tidak sesuai jika dibanding dengan metode praktek dilapangan. Pelatihan petugas inseminator masih mendapatkan nilai rendah dalam metode dimana penyampaian materi oleh instruktur masih belum sesuai dengan maksud dan tujuan dari Inseminator.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji validitas kepada 83 Responden Berdasarkan hasil uji validitas didapatkan sebanyak 83 responden yang diberi 10 pernyataan pada setiap variabelnya yaitu variabel Pengalaman Kerja (X2) mempunyai $r_{hit} > r_{tab}$ dengan taraf signifikan 0,05 = 0,213 sehingga variabel pengalaman kerja dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) = 0,689 memiliki nilai lebih besar dari koefisien alpha sebesar 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ukuran yang digunakan pada variabel pengalaman kerja (X2) penelitian dinyatakan reliabel atau sesuai. Berdasarkan nilai t hitung hasil uji hipotesis t variabel Training (X1), jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau $4,565 > 1,990$, H_0 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) inseminator di Dinas Peternakan Lampung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan dan diketahui bahwa pengalaman kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja petugas inseminator. Pengalaman petugas inseminator diperoleh melalui pelatihan wajib inseminator pelatihan Inseminasi Buatan, Periksa Kebuntingan dan Asisten Teknis Reproduksi. Selain itu dengan adanya pelatihan dan pengalaman inseminator dapat menangani penyakit pada ternak secara optimal. Hal ini didukung oleh penelitian menurut Ismail (2016) yang menyimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis diagram lingkaran, sebagian besar responden menyatakan bahwa sebanyak 67 responden menyatakan setuju dengan pengalaman kerja petugas inseminasi di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Lampung sebesar 80,72%. Keadaan ini perlu dipertahankan atau ditingkatkan, karena pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi, mengembangkan dan meningkatkan profesionalisme kerja pegawai serta menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi saat ini. Pada variabel pengalaman kerja (X2) dengan indikator tertinggi yaitu tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada pernyataan 3 dan 6, skor aktual 318, skor tertinggi 415, dan persentase pencapaian 76,62%, dengan standar tinggi. , sedangkan indikator terendah adalah Item 4 menyatakan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, skor aktual 298, skor tertinggi 415, persentase pencapaian 66,99%, standar rendah, dan persentase pencapaian 71,80%, standar nya tinggi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja inseminator perlu ditingkatkan terutama pengetahuan dan keterampilan inseminator untuk inseminasi buatan.

Namun dari hasil observasi ditemukan bahwa pengalaman kerja petugas inseminator Dinas Peternakan masih memiliki nilai yang rendah dilihat dari segi kemampuan kerja. Petugas inseminator jarang melakukan pelayanan inseminasi buatan pada ternak sehingga menyebabkan kemampuan dalam menguasai pekerjaan masih rendah. Pengalaman kerja seorang petugas inseminator tidak dilihat dari lamanya masa kerja petugas, namun dilihat

dari seberapa seringnya petugas melakukan pelayanan inseminasi buatan pada ternak, jumlah akseptor yang telah dilayani dan jumlah akseptor yang telah dilayani dan berapa ekor sapi yang telah dilahirkan dari pelayanan petugas inseminator tersebut.

- c. Variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut hasil uji validitas dengan 10 pertanyaan kepada 83 responden setiap variabelnya yaitu variabel kepuasan Kerja (Y) mempunyai $r_{hit} > r_{tab}$ dengan taraf signifikan $0,05 = 0,213$ sehingga variabel ini dinyatakan valid. Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai variabel Pelatihan Kepuasan Kerja (Y) = 0,690. Faktor alfa lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan Pengukuran ini menggunakan dalam studi variabel Jelaskan kepuasan kerja (Y) Andal atau patuh. berdasarkan pengolahan dan penggunaan komputerisasi Program SPSS versi 21.0 ke atas Dapatkan Sig F $0,000 < 0,05$ dengan F Hitung (12,865) $> F$ Tabel (3,111). Ini Mengacu pada pelatihan (X1) dan pengalaman bekerja sama (X2) Dampak terhadap Kepuasan Kerja (Y) Petugas inseminasi dalam pelayanan Perkebunan dan peternakan provinsi Lampung. Oleh karena itu asumsikan Dengan kata lain, nyatakan dapat diterima Terima hipotesis (H_a) dan tolak Hipotesis (H_o).

Berdasarkan analisis regresi linier berganda secara simultan variabel pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), digambarkan dalam persamaan regresi linier berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \text{ atau } Y = 11,738 + 0,207X^1 + 0.453X_2$$

Berdasarkan output Koefisien di atas dapat diketahui nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,207, nilai positif (+), Pengalaman kerja (X2) sebesar 0,453, bernilai positif (+), jadi Dapat dikatakan bahwa pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) inseminator di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Lampung. Pengaruh positif (+) artinya setiap (X1) peningkatan nilai pelatihan dan (X2) nilai pengalaman kerja maka terjadi peningkatan (Y) nilai kepuasan kerja inseminator pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Lampung. Perhitungan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) petugas inseminasi di Dinas Pertanian Provinsi Lampung. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis uji F dan arah hubungan positif antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja inseminator di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Lampung. Artinya pelatihan kerja dan pengalaman kerja merupakan faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kepuasan kerja inseminator di Dinas Perkebunan dan Peternakan Lampung.

Dari diagram lingkaran 4,6 hasil analisis menunjukan responden menyatakan kepuasan kerja petugas inseminator Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Lampung mencapai persentase 73,49% yang setuju jika kondisi kinerja Inseminator dipertahankan. Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan dengan indikator tertinggi dengan indikator tertinggi Pekerjaan itu sendiri pada pernyataan nomor 3 dengan skor real 315 skor maksimal 415 dengan persentase capaian 75,40% dengan kriteria tinggi, sedangkan indikator terendah *Supervise* pada pernyataan

nomor 7 dengan skor real 266 skor maksimal 415 dengan persentase capaian 64,04% dengan kriteria Cukup Rendah. Jadi dapat dikatakan bahwa *supervise* (atasan) belum mampu memberikan perhatian. Variabel-variabel yang menciptakan kepuasan kerja tidaklah mudah dalam suatu organisasi kepuasan kerja dipicu dari motivasi, kepemimpinan, budaya dan akomodasi pegawai dalam suatu instansi. Seperti menurut Supatmi (2016) bahwa pengalaman kerja dan pendidikan secara bersama-sama akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kesimpulan

Pelatihan berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja petugas Inseminator Pada Dinas Peternakan Provinsi Lampung dengan diadakan pelatihan yang bersifat teknis akan membuat petugas inseminator bertambah ilmu pengetahuan dan wawasannya yang akan berakibat pada kepuasan kerja petugas inseminator meningkat. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Petugas Inseminator Pada Dinas Perkebunan Dan Peternakan Provinsi Lampung. Dengan pengalaman kerja yang sering melaksanakan pelayanan inseminasi buatan akan membuat tingkat kepuasan kerja petugas inseminator semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Kemudian Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Petugas Inseminator Pada Dinas Perkebunan Dan Peternakan Provinsi Lampung. Artinya bahwa setiap penambahan pelatihan dan banyaknya pengalaman kerja akan mengakibatkan kepuasan kerja petugas inseminator semakin tinggi atau semakin puas kerjanya.

Daftar Pustaka

- Amidia, Lusi Hoesni, Fachreoerrosi Rosadi, Bayu. 2021. *Analisis Keberhasilan Inseminasi Buatan (IB) Ternak Sapi Berdasarkan Karakteristik Inseminator di Kabupaten Kerinci*. Jurnal Ilmiah Universitas Batam. 21(2). 60-65.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Fania, Bella. 2020. *Keberhasilan Inseminasi Buatan (IB) Pada Sapi Bali di Kecamatan Mengwi Badung, Bali*. Jurnal Indonesia Medicus Veterinus. 9(2). 177-186.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF Press.
- Hariadja, Marihot Tua. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo
- Hasibuan Melayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Ismail. 2016. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PDAM Kabupaten Gowa*. Respositori. UIN Alaudin: Makassar
- Leatemia, Senda Yunita. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 2(1). 1-10.
- Mamangkey, Trisofia Junita Tumbel, Altje Uhing, Yantje. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT .Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. 3(1) 30-50.

- Manulang, M. 2013. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Nelson dan Quick, 2020. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America.
- Ranupandojo. 2020. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE.
- Simamora, Henry. 2016. *Riset Sumberdaya Manusia*. Edisi 6 Yogyakarta. STIE YKPN
- Solihati, Nurolidah, Et al. 2022. *Pelatihan Pengolahan Semen dan Teknik Inseminasi Buatan Pada Domba di Desa Genteng Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang*. Jurnal Media Kontak Tani Ternak. 4(1). 8-13.
- Wilson, Bangun. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.