

**PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ROKAN HULU**

Ika Setiyana

Abstrak

Metode penelitian digunakan adalah metode kuantitatif dalam penelitian adalah jumlah pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu tahun 2020 sebanyak 112 responden. Metode teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Serta teknik analisis data digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y_1 = Y = 6,014 + 0,797 X_1 + 0,412 X_2 + e$ pada koefisien korelasi di peroleh nilai R untuk produktivitas kerja pegawai sebesar 0,887, dan pada koefisien determinasi di peroleh R Square untuk produktivitas kerja pegawai sebesar 0,787 atau 78,7% variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja dan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian uji t variabel perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas menunjukkan >yaitu (9,206 > 1,98177) dan (3,161 > 1,98177), dan uji F menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 200,942 > 3,93.

Keywords: *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan . bila suatu organisasi telah mempunyai strategi dan tujuan , maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi organisasi pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan sumber daya manusia yang optimal, perencanaan sumber daya manusia salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan atau meningkatkan produktivitas. produktivitas kerja adalah

perbandingan antara hasil output dengan hasil input, jika produktivitas meningkat hal ini dikarenakan oleh adanya peningkatan dalam efisiensi (waktu, tenaga serta bahan) dan system kerja, serta adanya peningkatan dalam keterampilan dari seorang pegawai (Handoko,2009:18). Keinginan setiap organisasi untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang efektif dan efisien dapat tercapai dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang tepat dan pengalaman kerja yang dimiliki setiap pegawai.

Perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan sesuai kebutuhan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungannya baik internal maupun eksternal. Untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi tidaklah mudah, hanya dapat terjadi setelah dilakukan

perencanaan sumber daya manusia yang cermat, rasional, fleksibel dan continue. Samsudin (2009: 261), menyatakan perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan mengidentifikasi jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dimasa depan, dengan perencanaan sumber daya manusia yang efektif akan dapat dilakukan antisipasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi.

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut (Siagian, 2010) dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang. setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui Sumber Daya Manusianya.

Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari tingkat pendidikannya adanya keragaman latar belakang pendidikan pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Namun tidak semua sesuai dengan disiplin ilmu atau berdasarkan pendidikannya, dapat dilihat dari pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimilikinya. Adapun permasalahan lain yaitu: ketaatan pegawai terhadap jam kerja belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, selain itu masih ada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai dalam 1 hari dapat selesai dalam 2 sampai 3 hari. Dan masih terdapat pegawai yang kurang dalam penguasaan pekerjaan dan kurangnya skill yang dimiliki pegawai, Untuk itu perlu adanya suatu perencanaan sumber daya manusia dan

pengalaman kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengalaman kerja di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu ?
3. Bagaimana produktivitas kerja pegawai pada di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu
4. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2009:207), menjelaskan perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan dan kebutuhan supply tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang dengan memperhatikan :

1. Ketersediaan sumber daya manusia sekarang
2. Peramalan, permintaan dan supply sumber daya manusia
3. Rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia

Sementara Hasibuan (2009:250) mengemukakan perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses meramalkan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang, agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2010:257-259) yaitu:

1. Pengadaan
2. Pengembangan (development)
3. Kompensasi
4. Pemeliharaan
5. Kedisiplinan

Pengalaman Kerja

Menurut Sularso dan Naim (2009) memberikan bukti empiris bahwa seorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya. pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang

pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Handoko (2009:95) ada beberapa hal juga untuk menentukan perpengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama Waktu/masa kerja
2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

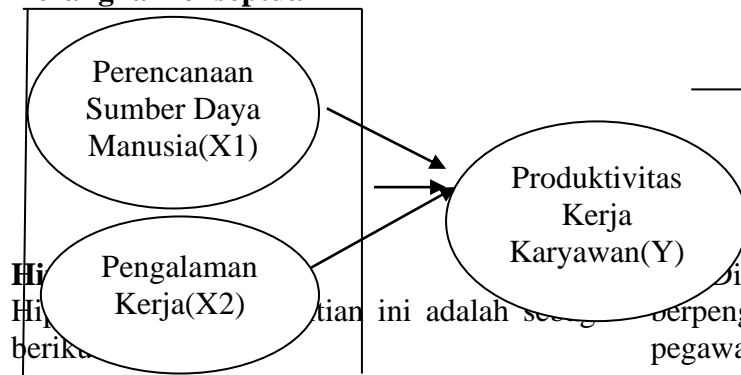
Produktivitas kerja

Menurut Handani Nawawi dan Kartini Handari menjelaskan secara kongkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut : produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga yang dipergunakan. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Makin baik mutu pekerja makin tinggi produktivitas kerjanya.

Menurut Sutrisno (2011:104), indikator dalam produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori 2016

Diduga perencanaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

H3 : Diduga perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu tahun 2020 sebanyak 112 responden. Metode teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu metode observasi, wawancara, kuesioner, literatur. Teknik seluruh item pertanyaan variable perencanaan sumber daya manusia memiliki *corrected item total correlation* (r hitung) > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh r-tabel = 0,1875 sehingga ke 10 item pernyataan perencanaan sumber daya manusia dinyatakan valid.

seluruh item pernyataan variable pengalaman kerja memiliki *corrected item total correlation* (r hitung) > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 5% (0,05), diperoleh r-tabel= 0,1857 sehingga ke 6 pernyataan pengalaman kerja dinyatakan valid.

Seluruh item pernyataan variable produktivitas kerja pegawai memiliki *corrected item total correlation* (r hitung) > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 5% (0,05), diperoleh r-tabel = 0,1857 sehingga ke 12

analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda. Adapun uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, selanjutnya uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedasitas, uji multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

pernyataan produktivitas kerja pegawai dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item pernyataan. Alat ukur yang digunakan adalah *cronbachalpa* melalui program *SPSS for windows version 18*. Reliabilitas item variable dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpa* 0,60.

variabel perencanaan sumber daya manusia (X1), pengalaman kerja (X2), dan produktivitas kerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas 0,06 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

sehingga model regresi layak untuk memprediksi variable produktivitas kerja (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu melalui suatu persamaan regresi linear berganda, model

Uji Heterokedasitas

Dari gambar diatas, grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedasitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi,

persamaan regresi yang baik adalah yg memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas ,serta

heterokedasitas. Dari analisis penelitian sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,014	2,014		2,985	,003
PERENCANAAN SDM (X1)	,797	,087	,686	9,206	,000

$$Y = a + bX + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS Statistic For Windows Version 18 dapat dilihat dibawah ini: hasil perhitungan variable bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 6,014 + 0,797 X_1 + 0,412 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Perencanaan Sumber Daya Manusia

X2 = Pengalaman Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 6,014, angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 = perencanaan sumber daya manusia dan X2= pengalaman kerja konstan atau X=0, maka produktivitas kerja sebesar 6,014.

1. Jika nilai konstan atau X (perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman

PENGALAMAN KERJA (X2)	,412	,130	,236	3,161	,002
-----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Tabel 2. Analisis regresi berganda
Sumber :Data Olahan Penelitian,2020

kerja) adalah 0 maka Y (produktivitas kerja) adalah 6,014 dari tabel diatas.

2. X1 (perencanaan sumber daya manusia) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,797. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan factor perencanaan sumber daya manusia sebesar 1% terhadap produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar variable pengalinya 0,797 dengan asumsi variable independen yang lain dianggap konstan.
3. X2 (pengalaman kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,412. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor pengalaman kerja sebesar 1% terhadap produktivitas kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variable pengalinya 0,412 dengan asumsi variable independen yang lain dianggap konstan.

Koefisien Korelasi

Model	R	R	Adjusted	Std,
-------	---	---	----------	------

		Square	R Square	Error of the Estimate
1.	,887	,787	,783	2,183

Sumer: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel besarnya R adalah 0,887. Hal ini berarti ada hubungan yang sangat kuat antar variabel perencanaan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi(R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	,887	,787	,783	2,183

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,014	2,014	

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat dijabarkan dimana t hitung variabel (X1) lebih besar dari nilai t tabel (9,206 > 1,98177) dan t hitung variabel (X2) lebih besar dari pada nilai t tabel (3,161> 1,98177). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hasil Uji F

ANOVA ^b			
Model	Sum of Squares	Df	
1	Regression	1915,029	2
	Residual	519,400	109
	Total	2434,429	111

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya R Square adalah 0,787. Hal ini berarti 78,7% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh kedua variabel perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dengan cara membandingkan t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan df = n – k. dimana k = jumlah variabel bebas dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi jadi, df = 112-2=110 hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,98177.

PERENCANAAN SDM (X1)	,797	,087	,686	9,206
PENGALAMAN KERJA (X2)	,412	,130	,236	3,161

Tabel 3. Uji t

1. Variabel perencanaan sumber daya manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Variabel pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y).

1	Regression	1915,029	2	957,514
	Residual	519,400	109	4,765
	Total	2434,429	111	

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), PERENCANAAN
SDM (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Tabel 4. Uji F

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 200,942 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu $200,942 > 3,93$ dengan probabilitas 0,000, karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Perencanaan sumber daya manusia pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan nilai TCR terhadap indicator perencanaan sumber daya manusia sebesar 77,24% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.
2. Pengalaman kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan nilai TCR terhadap indicator pengalaman kerja sebesar 76,03 dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik
3. Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan nilai TCR terhadap indicator produktivitas kerja sebesar 76,95% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik.
4. Pengaruh variabel perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berdasarkan nilai t hitung yaitu variabel (X1) lebih besar dari nilai t tabel ($9,206 > 1,98177$) dan t hitung variabel (X2) lebih besar dari pada nilai t tabel ($3,161 > 1,98177$). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda dapat dikatakan bahwa terdapat

pengaruh positif terhadap perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 200,942 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu $200,942 > 3,93$ dengan probabilitas 0,000, karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 78,7% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh kedua variabel perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh factor lain atau variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan masukan sebagai berikut:

1. Pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, pada indikator perencanaan sumber daya manusia yaitu pengembangan masih kurang baik perlu adanya upaya untuk meningkatkan pengembangan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Seperti diadakannya pelatihan bagi para pegawai. Sehingga produktivitas kerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
2. Pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, pada indikator pengalaman kerja yaitu penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan masih kurang baik perlu adanya pelatihan agar karyawan lebih mengerti tentang pekerjaan dan peralatan sehingga

- semua pekerjaan menjadi mengerti bagaimana pekerjaan dan bagaimana cara menggunakan peralatan yang tersedia di Dinas tersebut dan produktivitas dapat meningkat lagi.
3. Pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, pada indikator produktivitas kerja pegawai yaitu semangat kerja masih kurang baik perlu adanya sosialisasi dan motivasi yang dapat membangun semangat kerja pegawai apabila pegawai semangat dalam bekerja maka hasil kerja yang dihasilkan akan baik dan pegawai tidak malas-malasan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga produktivitas kerja pegawai semakin meningkat.
 4. Pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif dilihat dari hasil tanggapan responden yang rata-rata menyatakan setuju, maka dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dapat mencapai visi, misi serta tujuan dari Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aotama, r. (2012). *Tomohon, pengaruh perencanaan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas Sat Putra Indonesia. jurnal riset Bisnis dan Manajemen*, VOL. 4 NO. 3 Edisi Khusus SDM.
- Basamalah, J. (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan* Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi, Makasar*.
- Bakar, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif*. Palembang: Widyaiswara Madya BDK.
- Bakar, Abu. Tanpa Tahun. *Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif*, <http://sumsel.kemeneq.go.id/file/dokumen/sdmefektif.pdf> diakses secara online pada tanggal 30 september 2015
- Dessler. Gary (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks. Klaten.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS2 (edisi ketujuh)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Gurajati, Damoar N., (1995). *Ekonomi Dasar*, Alih Bahasa Sumarno Zain, Erlangga, Jakarta
- Haqiqi Firman Trisna Rizky,(2017) *Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt Permata Bahari*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol, 7, No. 1, April 2017:57-68
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.(2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko,(2009). *Manajemen Personalialia & SDM*. Yogyakarta :BPFE
- Haris, Ben. M, (1970). *Supervision Behaviour in Eduvation Research*, Hill Company Inc, N.Y.Mc Crow <http://www.ejurnal.com/2014/03/pengertian-pengalaman-kerja.html> diakses pada tanggal 20 juli 2017
- J, R. (2006). *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

Kamal, Ahmad,(2017), *Pengaruh
Perencanaan Sumber Daya
Manusia Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Pertanian
Kabupaten Rokan Hulu*

Kelejan,A,Rillya,Victor,P.,Lengkong,Hen
dra.N,Tawas(2018) *Pengaruh
Perencanaan Sumber Daya*