

EFFECT OF WORK TRAINING, COMPENSATION, AND WORK EXPERIENCE ON WORK ACHIEVEMENT (CASE STUDY: EMPLOYEES OF PT. KONVERGENSI MITRA SOLUSI YOGYAKARTA)

Prayekti

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
yekti_feust@yahoo.co.id

Nefral Yusuf Fau

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
nefr41.99@gmail.com

Kusuma Candra Kirana

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
kusumack@ustjogja.ac.id

Abstract

This study is aimed at knowing the effect of job training, compensation, and work experience on employee performance. The population taken in this study is 88 employees of PT. Konvergensi Mitra Solusi Yogyakarta. In the samples taken non-sampling is conducted by a sampling used as an inductive sampling. Data was collected using a prepared questionnaire using multiple linear regression analysis. Research results on employment training variables and work experience suggest that there is a significant impact on employee performance. While research on the compensation variables suggests that there is no significant impact on employee performance.

Keywords: *Work training, compensation, work experience, work performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 88 karyawan PT. Konvergensi Mitra Solusi Yogyakarta. Dalam pengambilan sampel non sampling dilakukan dengan cara sampling yang digunakan sebagai inductive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terhadap variabel kompensasi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan kerja, kompensasi, pengalaman kerja, prestasi kerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur manajemen yang paling vital dalam membuat perencanaan (planning) dan sekaligus bertanggung jawab dalam melakukan proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia maka kelangsungan kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien. Maka dalam hal tersebut Perusahaan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dalam bidangnya sesuai tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. (B.C.Poluakan., W.Tumbuan., 2018).

Di era globalisasi sekarang, tingkat persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain semakin ketat, hal ini disebabkan semakin banyaknya jumlah perusahaan yang bersaing menyediakan jasa atau produk yang berkualitas. Untuk dapat mempertahankan dan bersaing dalam tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. (Nursyahputri & Saragih, 2019). Sebuah pernyataan juga terdapat dalam buku Christopher Lovelock, Jochen Wirtz dan Jacky Mussry yang berpendapat bahwa "penyedia jasa, yang sering sekali menghadapi persaingan ketat, terlihat seperti memiliki pemikiran yang sangat berbeda. Banyak pemilik dan manajer yang mengeluh kesulitan tentang menekan biaya dan laba, mencari karyawan yang terlatih dan memotivasi atau memuaskan pelanggan yang menurut mereka sangat

menuntut". beberapa perusahaan khususnya di perusahaan PT. Konvergensi Mitra Solusi Yogyakarta perlu mengetahui cara memuaskan pelanggan melalui kinerja perusahaan. Dan untuk mencapai hal demikian, perusahaan terlebih dahulu membangun sistem kinerja internal perusahaan. Terutama dalam mengelola sumber daya manusia / karyawan di perusahaan. Untuk pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan kerja, kompensasi dan pengalaman kerja.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin. (Handoko, 2010:5), Pelatihan kerja sangat penting dalam meningkatkan kemampuan kinerja dan memberikan pengetahuan baru bagi karyawan tentang peran dan tanggung jawab karyawan sesuai ketentuan yang diberikan oleh perusahaan. (B.C.Poluakan., W.Tumbuan., 2018).

Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, peran perusahaan sangat dibutuhkan dalam memberikan motivasi (kompensasi) sehingga karyawan dapat berprestasi dalam bekerja (Flippo, 2003). Kompensasi merupakan sumber penghasilan yang sangat penting bagi setiap karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengutamakan keadilan dalam pemberian upah bagi

karyawan. Keadilan sangat di harapkan oleh setiap karyawan, bahkan menjadi hal sangat sensitif bagi karyawan. Karena ada banyak karyawan yang membandingkan kompensasinya dengan kompensasi yang di terima oleh rekan kerjanya.(Tilaar, 2016).

Pengelolaan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki penguasaan keterampilan atau keahlian kerja dan tingkat pengetahuan karyawan dalam dunia kerja. Apabila pengalaman kerja karyawan tinggi, tentunya sudah mengetahui banyak kondisi lingkungan kerja baik prosedur kerja perusahaan maupun masalah yang di temui juga banyak dan mampu menemukan solusi untuk menyelesaikan masalah yang di hadapi dalam dunia kerja.(Hutama et al., 2016).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan Kerja

Menurut Marihot (2007),pelatihan didefinisikan sebagai suatu upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (ability) pegawai. Oleh karena itu, pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut

Widodo (2015 : 82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut diatas, pelatihan berarti suatu serangkaian aktivitas upaya terencana dalam meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), perilaku (behaviour) dan kemampuan (ability) secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Kompensasi Kerja

Menurut Drs. Melayu dan S.P Hasibuan (1989) menyatakan kompensasi adalah keseluruhan penerimaan dalam hal uang maupun barang yang didapat para pekerja sebagai imbalan atas seluruh hasil kerja yang tinggi. Menurut William B. Werther dan Keith Davis (1982), menyatakan kompensasi merupakan hal yang nantinya akan diterima karyawan atas imbalan dari hasil kerja yang diselesaikannya. sebuah prestasi kerja dapat meningkat jika perusahaan dapat memberikan sebuah kompensasi terhadap para karyawan. Menurut Husein Umar (2007: 16), pengertian kompensasi menurut Husein Umar adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Jadi, kompensasi berarti penerimaan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, dan asuransi lain yang diberikan langsung oleh perusahaan atas dasar bentuk

penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Pengalaman Kerja

Menurut Manulang (1984:15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan keterampilan tentang mode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:109) menyatakan bahwa pengalaman kerja yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Menurut Sudarmayanti (2009:75) "pengalaman merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya. Berdasarkan pengertian diatas, pengalaman kerja berarti proses pembentukan pengetahuan keterampilan tentang mode suatu pekerjaan yang akan mengalami proses promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecapakan dan kesungguhan serta waktu. Menurut Prabu (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepada pegawai. Prestasi kerja merupakan sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut (Robbins,

1978). Berdasarkan pengertian tersebut, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecapakan dan kesungguhan serta waktu yang ditempuh karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera (Edy Sutrisno, 2016). Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap (Rachmawati, 2008). Hal ini di dukung penelitian yang di lakukan oleh Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami (2013) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

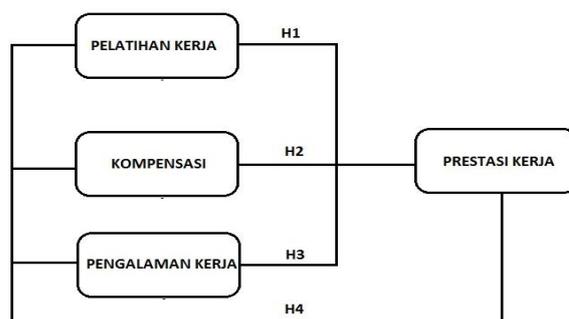
Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan (Rachmawati, 2008). Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah

ditetapkan (Sastrohadiwiry, 2003). Hal ini di dukung penelitian yang di lakukan oleh Tilaar, Andy Fitriyadi Dharma (2016) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). 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 (Ranupandojo, 1984). Hal ini di dukung penelitian yang di lakukan oleh Mardiyanti, Yuli, Nur Achmad (2017) yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.



Gambar 1
Kerangka konseptual

3. METODE PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Convergence Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yakni, merupakan pengambilan sampel yang berdasarkan atas pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya (Notoatmodjo, 2010). Data yang digunakan sebanyak 88 responden. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui program SPSS 25.0.

Tabel 1
Uji Validitas Pelatihan Kerja

Item Kuesioner	Corrected Item - Total Correlation	Rtabel (5%)	Hasil Validitas
X1.1	0,869	0.212	Valid
X1.2	0,852	0.212	Valid
X1.3	0,877	0.212	Valid
X1.4	0,862	0.212	Valid
X1.5	0,758	0.212	Valid

Sumber : Hasil olah data (SPSS)

Hasil pengujian validitas pelatihan kerja, dan keseluruhan item pernyataan adalah valid. Kemudian untuk pengujian realibilitas pada pelatihan

kerja menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Uji Validitas Kompensasi

Item Kuesioner	Corrected Item -Total Correlation	Rtabel (5%)	Hasil Validitas
X2.1	0,709	0.212	Valid
X2.2	0,647	0.212	Valid
X2.3	0,873	0.212	Valid
X2.4	0,830	0.212	Valid
X2.5	0,816	0.212	Valid

Sumber : Hasil olah data (SPSS)

Hasil pengujian validitas kompensasi, dan keseluruhan item pernyataan adalah valid. Kemudian untuk pengujian realibilitas pada kompensasi

menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Uji Validitas Pengalaman Kerja

Item Kuesioner	Corrected Item - Total Correlation	Rtabel (5%)	Hasil Validitas
X3.1	0,858	0.212	Valid
X3.2	0,790	0.212	Valid
X3.3	0,818	0.212	Valid
X3.4	0,800	0.212	Valid
X3.5	0,763	0.212	Valid

Sumber : Hasil olah data (SPSS)

Hasil pengujian validitas pengalaman kerja, dan keseluruhan item pernyataan adalah valid. Kemudian untuk pengujian realibilitas pada pengalaman kerja menghasilkan nilai *Alpha Cronbach*

lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4
Uji Validitas Prestasi Kerja

Item Kuesioner	Corrected Item - Total Correlation	Rtabel (5%)	Hasil Validitas
Y.1	0,706	0.212	Valid
Y.2	0,829	0.212	Valid
Y.3	0,796	0.212	Valid
Y.4	0,762	0.212	Valid
Y.5	0,773	0.212	Valid

Sumber : Hasil olah data (SPSS)

Hasil pengujian validitas prestasi kerja, dan keseluruhan item pernyataan adalah valid. Kemudian untuk pengujian realibilitas pada prestasi kerja menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* lebih

besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.710	1.540		5.006	.000
PELATIHAN KERJA	.291	.089	.363	3.263	.002
KOMPENSASI	.108	.084	.144	1.287	.202
PENGALAMAN KERJA	.301	.090	.324	3.339	.001

Sumber : Hasil olah data (SPSS)

Hipotesis pertama menunjukkan bahwahubungan antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa pelatihan kerja sangat penting terhadap prestasi kerja karyawan PT. Konvergensi Mitra Solusi Yogyakarta dalam meningkatkan kemampuan kinerja dan memberikan pengetahuan baru bagi karyawan tentang peran dan tanggung jawab

karyawan sesuai ketentuan yang di berikan oleh perusahaan. Penelitian ini juga didukung anggapan oleh Rivai (2013) terkutip dalam Mardianti(2017), yang beranggapan bahwa pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya . Hasil penelitian relevan dengan penelitian terdahulu dari

Mardianti (2017), yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan PT. Konvergensi Mitra Solusi Yogyakarta. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa kompensasi tidak memiliki keterkaitan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Konvergensi Mitra Solusi Yogyakarta. Berdasarkan pada hasil penyebaran kuesioner penelitian, hal ini disebabkan kurangnya kepuasan karyawan terhadap pembagian gaji atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan pembayaran gaji atau imbalan yang tidak tepat waktu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan Pelatihan et al.,(2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulut.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwahubungan antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan. Hasil analisis data diatas dapat di artikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu memperhatikan dalam perekrutan karyawan yang memiliki pengalaman kerja tinggi. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki penguasaan keterampilan atau keahlian kerja dan tingkat pengetahuan karyawan dalam dunia kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu dari Lukiyana & Sriyanto,

(2017) yang menyatakan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Konvergensi Mitra Solusi Yogyakarta. Hasil analisis data diatas dapat di artikan bahwa ketiga variabel yaitu pelatihan kerja, kompensasi dan pengalaman kerja memiliki keterkaitan secara simultan yang berperan penting untuk dapat mempertahankan dan bersaing dalam tantangan yang di hadapi oleh perusahaan, beserta agar terpenuhi tuntutan bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Konvergensi Mitra Solusi Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja, kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja, dan pelatihan kerja, kompensasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan beserta keterbatasan

penelitian, maka peneliti menyampaikan saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang disampaikan, yaitu : Pertama, bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan perencanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan kerja dengan pengimplementasian yang efektif dan perlu melakukan perencanaan strategis dalam merekrut sumber daya manusia dengan pengalaman kerja yang benar-benar matang di dunia pekerjaan. Kedua, terdapat variabel kompensasi yang tidak signifikan yang menandakan bahwa karyawan memiliki masalah sistem kompensasi di perusahaan. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik gaji bulanan maupun insentif dan fasilitas yang diterima. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspirasi dari karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, VIII(03), 31.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang).
- Biily. C. P, Willem. T, I. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 388–398.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 40(1), 13–22.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Kasmuni, A., Minarsih, M., & Wulan, H. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Woodexindo Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Kristola, D., & Adnyani, I. (2014). Pengaruh Diklat Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(4), 250885.
- Mardianti, Y. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pt. Sami Surya Perkasa Sukoharjo. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–12.

- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247.
- Prasetyani, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank HSBC Cabang Pondok Indah. 3(2), 176–184.
- Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Agung Kencana. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 204–210.
- R.V.bolung., S.Moniharapon., G. G. L. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Wijaya, R. (n.d.). The Level of Significance The Level of Significance Distribusi Nilai t tabel. *Distribusi Nilai Rtabel Signifikansi 5% Dan 1%*.
- Yanto, Y. D., Indrawati, M., & Hidayat. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Gurudi Smkn Sumberrejo Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 3(5), 723–736.