Tangkoko Jurnal Manajemen dan Akuntansi 10(2):19 - 36

e-ISSN: 3062-8873 https://ejournal.stiepetrabitung.ac.id/index.php/JT

PENGARUH PENGALAMAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SAMUDRA MANDIRI SENTOSA (SMS) BITUNG

Wanny Christiana Tumewu
Sekolah Tnggi Ilmu Ekonomi Petra
Email: wannychietra@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Populasi yaitu jumlah keseluruhan dari karyawan produksi yaitu sebesar 146 orang karyawan. Sampel sebesar 59 orang karyawan produksi. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini yaitu Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan skala akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,606 satuan skala dengan asumsi variabel pelatihan kerja bernilai tetap. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan skala akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,428 satuan skala dengan asumsi variabel pengalaman kerja bernilai tetap. Pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 81% dan sisanya yaitu 19% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pengalaman, Pelatihan

Abstract

The research objective was to determine the effect of work experience and job training on employee performance. This type of research is quantitative research with a deductive approach. The population is the total number of production employees, namely 146 employees. A sample of 59 production employees. The analysis technique uses multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination processed using SPSS version 23. The results of this study are that partially work experience has a significant effect on employee performance variables at PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Each increase in work experience of 1 scale unit will lead to an increase in employee performance by 0.606 units of scale, with the assumption that job training variables are of fixed value. Job training partially has a significant effect on employee performance variables at PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Every increase in job training of 1 scale unit will cause an increase in employee performance by 0.428 units of scale, assuming that the work experience variable has a fixed value. Work experience and work training simultaneously (simultaneously) have a significant effect on employee performance at PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Work experience and job training together are able to explain the variation of employee performance variables by 81% and the remaining 19% is explained by other variables outside the model used in this study.

Keyword: Employee Performance, Experience, Training

PENDAHULUAN

Perusahaan umumnya dituntut agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, karena, dapat tercapainya tujuan perusahaan sangat bergantung pada baik atau buruknya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan ialah prestasi kerja suatu pekerjaan baik itu secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan padanya. Karyawan dengan kinerja yang baik, dapat melaksanakan setiap pekerjaan yang dipercayakan sesuai dengan standar yang berlaku serta dapat mengatasi setiap kesulitan dalam pekerjaannya.

Salah satu faktor penting yang secara teori dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Menurut Manulang (2013), pengalaman kerja ialah suatu proses dalam membentuk ketrampilan atau pengetahuan terkait dengan penggunaan metode dalam suatu pekerjaan yang disebabkan karena keterlibatan karyawan pada pelaksanaan pekerjaan. Pengalaman kerja akan diperoleh pada karyawan yang telah menjalani masa kerja lebih banyak yang kemudian diharapkan memiliki pengalaman dan tingkat pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan berbagai permasalahan.

Menurut Wibowo (2013), pengalaman kerja ialah suatu elemen dari faktor pribadi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Seiring bertambahnya waktu kerja karyawan, maka tingkat pengalaman yang diperoleh karyawan tersebut akan meningkat yang berakhir pada peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman dan kinerja karyawan sangat terkait yang disebabkan karena lamanya masa kerja yang ditempuh karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam memahami suatu pekerjaan. Demikian pula berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Wirawan dkk (2019), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pelatihan. Menurut Rivai dan Sagala (2013), pelatihan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk dapat melakukan perubahan tingkah laku karyawan untuk dapat menggapai tujuan suatu organisasi. Pelatihan terkait langsung dengan kemampuan dan keahlian karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan. Pemberian program pelatihan terhadap bagi karyawan dapat berguna untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan tersebut.

Menurut Widodo (2015), pelatihan ialah suatu aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Karyawan yang dilatih cenderung memiliki ketrampilan dan kemampuan yang lebih baik, sehingga memiliki kinerja yang baik. Pelatihan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat, karena pelatihan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mamangkey dkk (2015), yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung ialah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perikanan yang berfokus pada pembuatan ikan kaleng (tuna) yang sebagaian besar di ekspor ke luar negeri. Karyawan yang bekerja di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung dituntut harus dapat meningkatkan kinerja yang ditunjang dengan pengalaman dan pelatihan kerja yang baik sehingga diharapkan setiap kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan sesuai yang direncanakan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang telah dilakuan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung diketahui kinerja karyawan belum tercapai dengan baik. Hal tersebut terlihat dari selisih antara hasil produksi bulanan dengan target bulanan yang ditentukan

PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung yang mencapai 20 ton atau 20.000 kg. Dimana target produksi ditetapkan 170 ton yang disesuaikan dengan kebutuhan produk, namun hasil produksi hanya mencapai 150 ton.

Fenomena terkait pengalaman dan pelatihan kerja yaitu diketahui hanya sebesar 59 orang atau 40,41% dari total karyawan produksi pada PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung yang termasuk kategori berpengalaman dengan masa kerja lebih dari 3 tahun. Selain itu tercatat program pelatihan yang diberikan PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung kepada para karyawan hanya sebesar 1 kali per tahunnya.

Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan seluruh tanggungjawab dari suatu pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Mamangkey dkk (2015), indikator pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja.
   Lamanya waktu atau masa kerja terkait dengan masa kerja yang telah dilalui karyawan sehingga dapat memahami pekerjaannya dan dapat melakukannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan.
   Tingkat pengetahuan karyawan terkait dengan prinsip, konsep, kebijakan, prosedur ataupun informasi lainnya yang diperlukan oleh seorang karyawan. Pengetahuan terkait juga dengan kemampuan seorang karyawan untuk dapat memahami serta mengaplikasikan informasi yang telah diperoleh pada setiap tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.
3. Ketrampilan.
   Ketrampilan yang dimiliki karyawan terkait dengan kemampuan secara fisik yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan ataupun mencapai suatu pekerjaan.
4. Menguasai pekerjaan dan peralatan.
   Menguasai suatu jenis pekerjaan dan peralatan dapat terkait dengan tingkat penguasaan seseorang karyawan dalam mengaplikasikan berbagai tehnik pekerjaan dan peralatan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

1. Latar belakang secara pribadi. Latar belakang secara pribadi, yang mencakup kursus, tingkat pendidikan, bekerja dan latihan yang dilakukan, untuk menggambarkan latar belakang seseorang dimasa yang lalu.
2. Minat dan bakat. Minat dan bakat, untuk menunjukkan kemampuan ataupun kapasitas dan minat seseorang.
3. Kebutuhan dan sikap. Kebutuhan dan sikap, untuk dapat menggambarkan wewenang dan tanggung jawab seseorang.
4. Kemampuan dalam analitis dan manipulatif. Kemampuan dalam analitis serta manipulatif, untuk dapat mempelajari kemampuan dalam penganalisaan dan penilaian.
5. Kemampuan teknik dan ketrampilan. Kemampuan teknik dan keterampilan, untuk dapat melakukan penilaian terhadap pelaksanaan berbagai aspek dalam teknik pekerjaan.

Pelatihan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013), pelatihan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk dapat melakukan perubahan tingkah laku karyawan untuk dapat menggapai tujuan suatu organisasi. Pelatihan terkait langsung dengan kemampuan dan keahlian karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan.

Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015), tujuan pelatihan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja. Aktivitas pelatihan serta pengembangan dilakukan dengan target utama yaitu karyawan yang memiliki kinerja minim kecakapan dan kurang memuaskan.
2. Meningkatkan keterampilan karyawan. Manajer harus cepat tanggap terhadap setiap perkembangan teknologi sehingga fungsi oranisasi menjadi lebih efektif. Perubahan yang terjadi pada teknologi menunjukkan lingkup pekerjaan yang berubah sehingga perlu adanya suatu pembaharuan pengetahuan.
3. Penghindaran keusangan menajerial. Di temukan banyak kegagalan pada pengaplikasian proses maupun metode baru. Lingkungan sosial dan teknis yang mengalami perubahan dengan cepat dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan yang gagal untuk dapat menyesuaikan, maka apa yang dimiliki menjadi usang.
4. Pada berbagai organisasi terdapat banyak masalah yang telah terjadi dan diselesaikan dengan berbagai macam cara. Kegiatan pelatihan serta pengembangan dapat memberikan keterampilan bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah yang terjadi.
5. Mempersiapkan untuk promosi. Beberapa hal penting untuk dilakukan guna mempertahankan, memotivasi, dan menarik karyawan dengan menggunakan program pelatihan serta pengembangan karyawan untuk dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan karyawan untuk kepentingan promosi, serta dapat mempermudah perpindahan pada tanggung jawab yang lebih tinggi.
6. Memenuhi kebutuhan pribadi. Kebanyakan karyawan berorientasi kepada prestasi kerja dan membutuhkan tantangan baru.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012), kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja dari karyawan yang didasarkan pada berbagai persyaratan dalam suatu pekerjaan. Menurut Abdullah (2014), kinerja atau *performance* ialah suatu keluaran yang dapat dihasilkan dari fungsi atau indikator suatu bentuk pekerjaan maupun profesi pada waktu tertentu.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2014), indikator-indikator dalam pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan. Kuantitas pekerjaan terkait dengan jumlah suatu pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
2. Kualitas Pekerjaan. Kualitas pekerjaan terkait langsung dengan ketentuan yang berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu terkait dengan penyelesaian suatu pekerjaan pada waktu yang ditetapkan serta dapat menggunakan waktu untuk dapat menyelesaiakan pekerjaan lain.
4. Kemandirian. Kemandirian terkait dengan kemampuan untuk dapat melakukan pekerjaan serta dapat mengemban tanggung jawab yang dipercayakan.
5. Inisiatif. Inisiatif terkait dengan penyelesaian pekerjaan atau melakukan pekerjaan tanpa harus diawasi.

Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan kualitas karyawan.
   Kemampuan dan kualitas karyawan, yaitu beberapa hal yang terkait dengan pelatihan/pendidikan, motivasi kerja, etos kerja, kondisi fisik, sikap mental dan pengalaman karyawan.
2. Sarana pendukung.
   Sarana pendukung yaitu beberapa hal yang terkait dengan kondisi lingkungan tempat melakukan pekerjaan (kesehatan kerja, keselamatan kerja, teknologi, sarana produksi) dan hal lainnya yang terkait dengan tingkat kesejahteraan karyawan (keamanan kerja, gaji/upah, jaminan sosial).

3. Supra sarana.
   Supra sarana yaitu beberapa hal yang terkait dengan hubungan antar industrial manajemen dan kebijakan pemerintah.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada angka yang diolah menggunakan metode statistika pada masalah pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung yang beralamat di jalan Wolter Monginsidi, Kecamatan Madidir, Kota Bitung. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai September 2020.

Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan untuk memperjelas definisi dari variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X_1)	Pengalaman kerja ialah suatu proses dalam membentuk ketrampilan atau pengetahuan terkait dengan penggunaan metode dalam suatu pekerjaan yang disebabkan karena keterlibatan karyawan pada pelaksanaan pekerjaan	1. Lama masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Ketrampilan 4. Menguasai pekerjaan dan peralatan (Mamangkey dkk, 2015)	Interval

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X_2)	Pelatihan kerja ialah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk dapat melakukan perubahan tingkah laku karyawan untuk dapat menggapai tujuan suatu organisasi	1. Tujuan 2. Materi 3. Metode 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi instruktur (Mangkunegara, 2013)	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah suatu pencapaian hasil kerja dari karyawan yang didasarkan pada berbagai persyaratan dalam suatu pekerjaan	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Inisiatif (Priansa, 2014)	Interval

Sumber: data olahan (2024)

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu data data kualitatif yang digunakan yaitu data gambaran umum PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Data kuantitatif yang digunakan yaitu data pengalaman kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaituSumber primer diperoleh dengan memberikan kuisioner kepada karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Sumber sekunder pada penelitian ini didapatkan secara tidak langsung yaitu melalui jurnal, buku dan internet.

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu jumlah keseluruhan dari karyawan produksi di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung yaitu 146 orang karyawan produksi. Menurut Sugiyono (2013), sampel ialah bagian dari katakteristik dan jumlah populasi. Teknik *sampling* menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun agar diperoleh responden berpengalaman dan telah mengukuti program pelatihan. Pertimbangan penarikan sampel yaitu:

Tabel 2. Pertimbangan Sampel Penelitian

No	Kriteria Sampel	Jumlah
1	Jumlah keseluruhan dari karyawan produksi di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung	146
2	Karyawan yang bekerja kurang dari 3 tahun	87
Jumlah sampel yang memenuhi kriteria		59

Sumber: data olahan (2024)

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka sampel yang digunakan yaitu sebesar 59 orang karyawan produksi di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan studi pustaka yaitu sbagai berikut:

1. Kuesioner.
   Teknik kuesioner dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Skala kuesioner menggunakan skala *likert* dengan pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).
2. Studi Pustaka.
   Teknik studi pustaka dilakukan dengan cara menghimpun informasi yang relevan yang diperoleh dari buku, jurnal dan sumber lain.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas.
   Menurut Ghozali (2012), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas.
   Menurut Ghozali (2012), reliabilitas ialah alat mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *cronbach's alpha* < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel.
3. Uji Linearitas.
   Menurut Ghozali (2012), uji linieritas bertujuan untuk mengetahui spesifikasi model sudah benar atau tidak. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila Sig kurang dari 0,05.
4. Uji Normalitas.
   Menurut Ghozali (2012), uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel penelitian mempunyai kontribusi atau tidak. Jika Sig > 0,05 maka nilai residual terdistribusi secara normal.
5. Uji Multikolinearitas.
   Menurut Ghozali (2012), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Jika VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.
6. Uji Heteroskedastisitas.
   Menurut Ghozali (2012), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka model dapat dikatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

7. Regresi Linear Berganda.
   Menurut Ghozali (2012), regresi linear berganda di dasarkan pada hubungan kausal atau fungsional antar variabel. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (3.2)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan
X_1 : Pengalaman Kerja
X_2 : Pelatihan Kerja
a : Konstanta
b : Koefisien regresi

8. Uji t.
   Menurut Ghozali (2012), uji t digunakan menguji signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika Sig < 0,05 dan t hitung > t tabel maka Ha diterima.

9. Uji F.
   Menurut Ghozali (2012), uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika Sig < 0,05 dan F hitung > F tabel maka Ha diterima.

10. Koefisien Determinasi.
    Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

Pengalaman kerja (X_1) ialah suatu proses dalam membentuk ketrampilan atau pengetahuan terkait dengan penggunaan metode dalam suatu pekerjaan yang disebabkan karena keterlibatan karyawan pada pelaksanaan pekerjaan.

Deskripsi variabel pengalaman kerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung yaitu:

Tabel 3. Deskripsi Pengalaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	8	13,6	13,6	13,6
	Cukup	18	30,5	30,5	44,1
	Baik	33	55,9	55,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Sumber: data olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pengalaman kerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung berada pada kategori baik yang terlihat dari frekuensi tanggapan responden sebesar 55,9%. Selanjutnya tanggapan sebesar 30,5% menyatakan cukup baik dan sebesar 13,6% responden menyatakan pengalaman berada pada kategori kurang baik.

Pelatihan kerja (X_2) ialah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk dapat melakukan perubahan tingkah laku karyawan untuk dapat menggapai tujuan suatu organisasi. Deskripsi variabel pelatihan kerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung diantaranya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Deskripsi Pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	6	10,2	10,2	10,2
	Cukup	23	39,0	39,0	49,2
	Baik	30	50,8	50,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pelatihan kerja karyawan berada pada kategori baik yang terlihat dari frekuensi tanggapan responden sebesar 50,8%. Selanjutnya tanggapan sebesar 39% menyatakan cukup baik dan sebesar 10,2% responden menyatakan pelatihan kerja karyawan berada pada kategori kurang baik.

Kinerja karyawan (Y) ialah pencapaian hasil kerja dari karyawan yang didasarkan pada berbagai persyaratan dalam suatu pekerjaan. Deskripsi variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	13,6	13,6	13,6
	Sedang	16	27,1	27,1	40,7
	Tinggi	35	59,3	59,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Sumber: data olahan (2024)

Menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi yang terlihat dari frekuensi tanggapan responden sebesar 59,5%. Selanjutnya tanggapan sebesar 27,1% menyatakan sedang dan sebesar 13,6% responden menyatakan kinerja berada pada kategori rendah.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan dari kuesioner adalah valid. Hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Validitas Pengalaman

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.P1	0,801	0,252	Valid
X1.P2	0,677	0,252	Valid
X1.P3	0,832	0,252	Valid
X1.P4	0,721	0,252	Valid
X1.P5	0,825	0,252	Valid
X1.P6	0,696	0,252	Valid
X1.P7	0,784	0,252	Valid
X1.P8	0,835	0,252	Valid

Sumber: data olahan (2024)

Menunjukkan nilai r hitung pada variabel pengalaman kerja lebih besar daripada r tabel. Untuk itu, item pertanyaan dari kuesioner untuk pengalaman kerja dinyatakan valid.

Tabel 7. Validitas Pelatihan

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
X2.P1	0,832	0,252	Valid
X2.P2	0,867	0,252	Valid
X2.P3	0,859	0,252	Valid
X2.P4	0,654	0,252	Valid
X2.P5	0,759	0,252	Valid
X2.P6	0,648	0,252	Valid
X2.P7	0,526	0,252	Valid
X2.P8	0,710	0,252	Valid
X2.P9	0,879	0,252	Valid
X2.P10	0,873	0,252	Valid

menunjukkan nilai r hitung pada variabel pelatihan kerja lebih besar daripada nilai r tabel. Untuk itu, item pertanyaan dari kuesioner untuk pelatihan kerja dinyatakan valid.

Tabel 8. Validitas Kinerja

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Y.P1	0,820	0,252	Valid
Y.P2	0,743	0,252	Valid
Y.P3	0,579	0,252	Valid
Y.P4	0,741	0,252	Valid
Y.P5	0,809	0,252	Valid
Y.P6	0,557	0,252	Valid
Y.P7	0,785	0,252	Valid
Y.P8	0,808	0,252	Valid
Y.P9	0,862	0,252	Valid
Y.P10	0,696	0,252	Valid

Sumber: data olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan nilai r hitung pada variabel kinerja karyawan lebih besar daripada r tabel. Untuk itu, item pertanyaan dari kuesioner untuk kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah alat mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika instrumen alat ukur memiliki nilai *cronbach's alpha* < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Tabel 9. Reliabilitas Pengalaman

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	8

Sumber: data olahan (2024)

Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel pengalaman kerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung lebih besar daripada 0,6 maka alat ukur pada kuesioner untuk variabel pengalaman kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	10

Sumber: data olahan (2024)

Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel pelatihan kerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung lebih besar daripada 0,6 maka alat ukur pada kuesioner untuk variabel pelatihan kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	10

Sumber: data olahan (2024)

Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung lebih besar daripada 0,6 maka alat ukur pada kuesioner untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui spesifikasi model sudah benar atau tidak. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila Sig kurang dari 0,05. Hasil uji linieritas yaitu sebagai berikut:

Tabel 12. Linearitas Pengalaman

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pengalaman Kerja	Between Groups	(Combined)	2218,894	19	116,784	10,084	,000
		Linearity	2019,318	1	2019,318	174,369	,000
		Deviation from Linearity	199,575	18	11,088	,957	,523
	Within Groups		451,649	39	11,581		
	Total		2670,542	58			

Sumber: data olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan Sig dari linearitas untuk hubungan variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan dan sebesar 0,000 atau yang bernilai kurang dari 0,05. Untuk itu, variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung dinyatakan mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 13. Linearitas Pelatihan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan Kerja	Between Groups	(Combined)	2328,426	25	93,137	8,984	,000
		Linearity	1959,225	1	1959,225	188,984	,000
		Deviation from Linearity	369,200	24	15,383	1,484	,145
	Within Groups		342,117	33	10,367		
	Total		2670,542	58			

Sumber: data olahan (2024)

Menunjukkan Sig dari linearitas untuk hubungan variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan dan sebesar 0,000 atau yang bernilai kurang dari 0,05. Untuk itu, variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung dinyatakan mempunyai hubungan yang linier.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel penelitian mempunyai kontribusi atau tidak. Jika Sig > 0,05, maka *residual* terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas yaitu:

Tabel 14. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95431243
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,078
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data olahan (2024)

Menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* diperoleh sebesar 0,200 yang lebih besar daripada 0,05, maka nilai *residual* dinyatakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Jika VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 15. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,518	2,194	1,603	,114		
Pengalaman Kerja	,606	,127	4,763	,000	,296	3,384
Pelatihan Kerja	,428	,107	4,005	,000	,296	3,384

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan (2024)

Menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel pengalaman dan pelatihan kerja sebesar 0,296 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 3,384 yang tidak lebih besar dari 10. Maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolonearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka model dapat dikatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yaitu:

Tabel 16. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,227	1,459		2,212	,031
Pengalaman Kerja	-,018	,085	-,052	-,211	,833
Pelatihan Kerja	-,015	,071	-,051	-,207	,837

a. Dependent Variable: RESIDUAL

Sumber: data olahan (2024)

Menunjukkan Sig antara nilai *absolut residual* dengan variabel independen yaitu untuk variabel pengalaman kerja (0,833) dan pelatihan kerja (0,837) lebih besar dari 0,05. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga pengujian regresi dapat dilanjutkan.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda di dasarkan pada hubungan kausal atau fungsional antar variabel dalam penelitian. Hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 17. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,518	2,194		1,603	,114
Pengalaman Kerja	,606	,127	,510	4,763	,000
Pelatihan Kerja	,428	,107	,429	4,005	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan model persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$Y = 3{,}518 + 0{,}606X_1 + 0{,}428X_2$ (4.1)

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat di interpretasikan model persamaan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,518, artinya jika variabel pengalaman kerja (X_1) dan variabel pelatihan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung akan tetap bernilai sebesar 3,518.
2. Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (b_1) sebesar 0,606, menunjukkan pengaruh pengalaman kerja, yaitu setiap peningkatan pada variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 1 satuan skala akan menyebabkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung sebesar 0,606 satuan skala dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X_2) bernilai tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja (b_2) sebesar 0,428, menunjukkan pengaruh pelatihan kerja, yaitu setiap peningkatan pada variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 1 satuan skala akan menyebabkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung sebesar 0,428 satuan skala dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_1) bernilai tetap.

Uji t

Uji t digunakan menguji signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t pada penelitian ini digunakan menguji signifikansi antara variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Jika nilai Sig < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak Ha (H_1 & H_2) dinyatakan diterima. Nilai t tabel diperoleh dari distribusi t tabel (5%) pada lampiran 4 sebesar 2,004 yang dicari dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = sampel (n)-2 atau 59-2 = 57.

Tabel 18. Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,518	2,194		1,603	,114
Pengalaman Kerja	,606	,127	,510	4,763	,000
Pelatihan Kerja	,428	,107	,429	4,005	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji hipotesis secara parsial, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja (X_1) diperoleh sebesar 4,763 yang lebih besar daripada nilai t tabel 2,004 (4,763 > 2,004) dan nilai Sig diperoleh lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05). Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung, sehingga H_1 dinyatakan diterima.
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja (X_2) diperoleh sebesar 4,005 yang lebih besar daripada nilai t tabel 2,004 (4,005 > 2,004) dan nilai Sig diperoleh lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05). Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung, sehingga H_2 dinyatakan diterima.

Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika Sig < 0,05 dan F hitung > F tabel maka Ha diterima.

Nilai F tabel diperoleh dari distribusi F tabel (5%) pada lampiran 5 sebesar 3,162 yang dicari dengan ketentuan *degree of freedom* I (df1) = 2 (jumlah variabel bebas) dan *degree of freedom* II (df2) = 59-2-1 = 56 (jumlah sampel dikurangi variabel bebas dikurangi angka 1). Hasil uji F yaitu sebagai berikut:

Tabel 19. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2164,321	2	1082,160	119,712	,000[b]
	Residual	506,222	56	9,040		
	Total	2670,542	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber: data olahan (2024)

Berdasarkan table menunjukkan bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 119,712 yang lebih besar daripada nilai F tabel 3,162 (119,712 > 3,162) dan nilai Sig diperoleh lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05). Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung, sehingga H3 dinyatakan diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi yang digunakan penelitian ini yaitu:

Tabel 20. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900[a]	,810	,804	3,007

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *r square* sebesar 0,810. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel independen yang digunakan yaitu variabel pengalaman kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersama-sama dinyatakan mampu menjelaskan variasi dari variabel dependennya yaitu kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung sebesar 81% dan sisanya yaitu 19% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Setiap peningkatan pada variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 1 satuan skala akan menyebabkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,606 satuan skala dengan asumsi pelatihan kerja (X_2) bernilai tetap.

Sebagian besar responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebesar 54,2% menyatakan setuju bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu responden sebesar 57,6% menyatakan setuju bahwa karyawan dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dkk (2019), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2013), pengalaman kerja ialah suatu elemen dari faktor pribadi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Seiring bertambahnya waktu kerja karyawan, maka tingkat pengalaman yang diperoleh karyawan tersebut akan meningkat yang berakhir pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Setiap peningkatan pada variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 1 satuan skala akan menyebabkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,428 satuan skala dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_1) bernilai tetap.

Sebagian besar responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebesar 54,2% menyatakan setuju bahwa karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan. Selain itu responden sebesar 50,8% menyatakan setuju bahwa karyawan direkomendasikan oleh pimpinan untuk mengikuti pelatihan.

Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mamangkey dkk (2015), yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015), pelatihan ialah suatu aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Karyawan yang dilatih cenderung memiliki ketrampilan dan kemampuan yang lebih baik, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat, karena pelatihan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependennya yaitu kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung sebesar 81% dan sisanya yaitu 19% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan penelitian ini.

Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Octavianus (2018), yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2013) dan Widodo (2015), menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan skala akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,606 satuan skala dengan asumsi variabel pelatihan kerja bernilai tetap.
2. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan skala akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,428 satuan skala dengan asumsi variabel pengalaman kerja bernilai tetap.
3. Pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung. Pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 81% dan sisanya yaitu 19% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan penelitian ini.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang diajukan, maka saran pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung perlu memberikan pengalaman kerja karyawan yang berkesan sebagai upaya nyata program retensi karyawan sehingga karyawan ikut merasa menjadi bagian penting dari perusahaan.
2. Manajemen PT. Samudra Mandiri Sentosa (SMS) Bitung perlu memfasilitasi agar karyawan mendapatkan program pelatihan yang sesuai sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya yang tertarik meneliti tentang kinerja karyawan dapat menggunakan variabel insentif, gaya kepemimpinan dan variabel motivasi yang secara teori dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.

Mamangkey, T. J., Tumbel, A., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA Vol 3, No 1. ISSN 2303-1174.

Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

Rivai, V dan Sagala, E (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Vol 5, No 1. ISSN 2476-8782.