



Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence

Nurani ^{1*}, Noryani ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: roserani050@gmail.com , dosen02015@unpam.ac.id

Abstract. This research aims to determine the effect of training and work experience on employee performance at PT Gunung Himun Peratama, Sahid Sudirman Residence Project, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a saturated sample of 62 employees. Data were collected using questionnaires and analyzed using SPSS version 27. The tests included validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study produced a multiple regression equation: $Y = 3.491 + 0.386X_1 + 0.455X_2$. The hypothesis testing indicates that: (1) The training Variabel partially has a positive and significant effect on employee performance with a $t_{count} > t_{table}$ ($5.239 > 2.001$); (2) The work experience Variabel partially has a positive and significant effect on employee performance with a $t_{count} > t_{table}$ ($5.505 > 2.000$); (3) Simultaneously, there is a significant effect between training and work experience Variabels on employee performance with an $F_{count} > F_{table}$ ($25.716 > 3.15$). The contribution of these two Variabels to employee performance is 46.6

Keywords: Training, Work Experience, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi dan sampel jenuh sebanyak 62 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Pengujian meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 3,491 + 0,386X_1 + 0,455X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: (1) Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,239 > 2,001$; (2) Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,505 > 2,001$; (3) Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $25,716 > 3,15$. Kontribusi pengaruh kedua variabel tersebut adalah sebesar 46,6%.

F_{hitung}

Kata kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) telah menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Berbagai organisasi modern menyadari bahwa unsur manusia bukan lagi sekadar faktor produksi, melainkan pilar utama yang mampu menciptakan inovasi, merumuskan strategi, serta mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas kinerja setiap karyawan secara langsung mencerminkan kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM merupakan sebuah keharusan bagi perusahaan yang ingin maju.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, organisasi perlu menerapkan berbagai strategi pengelolaan SDM yang efektif. Di antara berbagai faktor yang memengaruhinya, pelatihan dan pengalaman kerja diyakini memiliki peran sentral dalam membentuk kompetensi

dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk membekali karyawan dengan keterampilan teknis dan pengetahuan yang relevan, sementara pengalaman kerja membangun pemahaman kontekstual, kemampuan adaptasi, dan kematangan dalam pemecahan masalah yang tidak selalu didapatkan melalui teori.

Konteks penelitian ini berfokus pada PT Gunung Himun Peratama, sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 1990 dan telah memiliki rekam jejak panjang dalam industri jasa kebersihan dan perawatan properti. Berawal dari penjualan produk kebersihan, perusahaan ini bertransformasi menjadi penyedia layanan terpadu yang sangat mengandalkan kualitas SDM sebagai representasi utama di lapangan. Dalam menjalankan bisnisnya, setiap kontrak layanan dengan klien dikelola sebagai sebuah proyek yang memiliki tim, alokasi sumber daya, dan target spesifik sesuai dengan lingkup pekerjaan dan durasi kontrak. Salah satu proyek utamanya yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Sahid Sudirman Residence.

Sebagai hunian premium, tuntutan akan kualitas pelayanan di lokasi ini menjadi sangat tinggi dan menjadi tolak ukur utama bagi reputasi perusahaan. Kinerja setiap karyawan di lapangan mulai dari kualitas kebersihan, keramahan, hingga kecepatan tanggapan secara langsung berdampak pada citra perusahaan dan kepuasan pelanggan. Dengan kondisi tersebut, memastikan setiap karyawan memiliki bekal yang memadai serta mampu memanfaatkan pengalamannya menjadi sangat penting untuk menjaga standar layanan yang tinggi dan konsisten.

Dalam hal ini, pelatihan menjadi salah satu tindakan penting yang dapat dilakukan perusahaan. Untuk memahami peran strategisnya lebih dalam, penting untuk menguraikan konsep pelatihan secara *teoretis*

Tabel 1. 1
Pelatihan Pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman
Tahun 2025

Kategori Pelatihan	Jenis Pelatihan	Materi Utama	Tujuan Pelatihan	Jumlah Pelatihan Per Tahun
Keterampilan Teknis (<i>Hard Skills</i>)	Teknik Dasar Kebersihan (<i>Basic Cleaning</i>)	1. Teknik <i>sweeping, mopping, dan dusting</i> efektif.	Memastikan semua karyawan memiliki kemampuan dasar untuk menghasilkan kualitas kebersihan yang konsisten dan sesuai standar.	13 Sesi
		2. Prosedur pembersihan area toilet dan sanitasi secara higienis.		
		3. Teknik pembersihan kaca dan permukaan khusus (marmer, kayu).		
	Penggunaan Peralatan & Bahan Kimia	1. Operasional peralatan modern (<i>vacuum, polisher</i>).	Menjaga konsistensi layanan di seluruh area dan memastikan tidak ada tugas yang terlewat..	13 Sesi
		2. Pengenalan bahan kimia pembersih, takaran, dan fungsinya.		
		3. Prosedur K3 dalam penggunaan alat dan bahan kimia.		
Prosedur Standar Operasi (SOP)	1. Alur kerja pembersihan di berbagai area (lobi, koridor, unit hunian).	Menjaga konsistensi layanan di seluruh area dan memastikan tidak ada tugas yang terlewat.	13 Sesi	
	2. Runtutan tugas harian, mingguan, dan bulanan.			
	3. Prosedur pelaporan masalah atau kerusakan di area kerja.			
Keterampilan Interpersonal (<i>Soft Skills</i>)	Pelayanan Prima & Etika	1. Standar penampilan (<i>grooming</i>) dan seragam.	Meningkatkan kepuasan klien dan membangun citra profesional perusahaan di hunian premium.	10 Sesi
		2. Sikap ramah, sopan, dan proaktif (<i>hospitality mindset</i>).		
		3. Etika kerja (kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab).		
	Komunikasi Efektif	1. Komunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan penghuni.	Mencegah miskomunikasi dan memastikan keluhan klien tertangani dengan baik.	3 Sesi
		2. Teknik menangani keluhan (<i>handling complaint</i>).		
TOTAL				52 Sesi

Sumber: PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence, 2025.

Rangkaian program pelatihan yang lengkap tersebut menunjukkan keseriusan PT Gunung Himun Peratama untuk membekali karyawannya. Pelatihan ini dibuat untuk mengembangkan keterampilan teknis (*hard skills*) dan juga sikap serta kemampuan berhubungan dengan orang lain (*soft skills*), yang keduanya sangat penting dalam industri jasa.

Namun, peningkatan kemampuan karyawan tidak hanya didapat dari pelatihan saja. Selain ilmu dan keahlian dari pelatihan, faktor lain yang juga sangat penting untuk kinerja

adalah pengalaman kerja. Pengalaman yang terkumpul seiring waktu akan memberikan pemahaman dan kematangan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan, yang tidak selalu bisa dicontohkan dalam sesi pelatihan. Untuk memahami hal ini lebih lanjut, berikut adalah beberapa pengertian pengalaman kerja menurut para ahli.

Dalam penelitian ini, variabel pengalaman kerja diukur secara kuantitatif melalui masa kerja. Pendekatan ini selaras dengan definisi yang dikemukakan oleh Martoyo dalam Annisa Ika Deswanti dkk, (2023:35) yang secara spesifik mendefinisikan pengalaman kerja sebagai "lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang". Gambaran pengalaman kerja karyawan di PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence berdasarkan masa kerjanya, hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Daftar Masa Kerja Karyawan Pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence Tahun 2025

No	Kategori Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Keterangan
1.	< 1 Tahun	3	4.80%	Karyawan baru yang masih dalam tahap adaptasi dan membutuhkan pelatihan dasar intensif.
2.	1 - 3 Tahun	33	53.20%	Karyawan yang telah memahami dasar pekerjaan, namun perlu pengembangan keterampilan lebih lanjut.
3.	3 - 5 Tahun	9	14.50%	Karyawan cukup berpengalaman yang menjadi tulang punggung operasional harian.
4.	5 - 10 Tahun	11	17.70%	Karyawan senior dengan pengalaman mendalam, berpotensi menjadi mentor bagi karyawan baru.
5.	> 10 Tahun	6	9.70%	Karyawan paling senior yang menjadi aset strategis perusahaan.
Total		62	100%	

Sumber: PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat jelas bahwa PT Gunung Himun Peratama Sahid Sudirman Residence memiliki karyawan dengan tingkat pengalaman yang sangat beragam, mulai dari karyawan baru hingga yang paling senior dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Adanya kelompok mayoritas yang masih dalam tahap pengembangan 1 (Satu) samapai 3 (Tiga) tahun serta keberadaan karyawan senior ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja adalah faktor penting yang memengaruhi suasana kerja di perusahaan.

Setelah membahas faktor-faktor seperti pelatihan dan pengalaman kerja yang membentuk kemampuan karyawan, langkah selanjutnya adalah menganalisis hasil yang diharapkan, yaitu kinerja karyawan. Kinerja merupakan ukuran keberhasilan utama untuk menilai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memahami konsep kinerja secara lebih mendalam, berikut adalah beberapa definisi kinerja menurut para ahli

Tabel 1. 3
Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid
Sudirman Residence
Tahun 2025

No	Indikator Kinerja Utama (KPI)	Capaian 2022	Capaian 2023	Capaian 2024
1.	Kualitas Kebersihan (sesuai standar)	85%	78%	75%
2.	Ketepatan Waktu Pengerjaan	90%	88%	85%
3.	Kepuasan Klien (berdasarkan survei)	88%	80%	76%
4.	Efisiensi Penggunaan Alat & Bahan	80%	75%	72%
5.	Tingkat Absensi Karyawan	3%	5%	7%
	Skor Kinerja Rata-Rata (Gabungan)	85.70%	80.20%	77.00%
	TARGET	100%	100%	100%

Sumber: HRD PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence, 2025.

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan yang konsisten selama tiga tahun terakhir (2022-2024). Skor kinerja rata-rata menurun dari 85.70% pada tahun 2022 menjadi 77.00% pada tahun 2024. Penurunan paling signifikan terlihat pada aspek kualitas kebersihan dan kepuasan pelanggan, yang merupakan dua indikator paling penting bagi reputasi perusahaan di hunian premium.

Fenomena penurunan kinerja ini menjadi dasar dugaan bahwa faktor-faktor yang membentuk kemampuan karyawan, seperti efektivitas pelatihan yang diberikan dan pemanfaatan pengalaman kerja yang dimiliki, belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis secara mendalam seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Mangkunegara dalam Rahmaika Indah Saputri dan Aidil Amin Effendy (2024:10) menggambarkan “Pelatihan adalah sebagai prosedur pendidikan singkat di mana anggota non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis khusus untuk mencapai tujuan tertentu”. Pelatihan menurut Rivai dalam Ridwan Fahrozi, (2022:75) adalah “proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Pengalaman Kerja

Menurut Manulang dalam Jayanti dkk (2021:78) “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”. Handoko dalam Annisa Ika Deswanti (2023:35). Menurut Erika dkk (2021:906) Kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi”.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sarjono & Yulianita (2022:15): "Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji suatu teori dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Data dalam penelitian ini berupa angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif dari teori tersebut dapat diterima atau tidak".

Berdasarkan pengertian di atas, maka penggunaan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Data yang diperoleh, selanjutnya akan disusun secara sistematis dan dianalisis secara statistik untuk diambil kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

NO	Kuesioner	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	Tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari setiap program pelatihan disampaikan dengan jelas kepada peserta.	0.787	0.250	Valid
2	Instruktur yang memberikan materi memiliki kualifikasi dan penguasaan yang sangat baik di bidangnya.	0.722	0.250	Valid
3	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya sehari-hari.	0.655	0.250	Valid
4	Metode pelatihan (misalnya: praktik, diskusi, studi kasus) yang digunakan sangat efektif dan tidak membosankan.	0.653	0.250	Valid
5	Saya merasa memiliki kualifikasi yang sesuai untuk mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan.	0.723	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.8, variabel Pelatihan (X₁) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

NO	Kuesioner	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	Semakin lama waktu saya bekerja, saya semakin terampil dalam menjalankan tugas.	0.670	0.250	Valid
2	Frekuensi saya dalam mengerjakan tugas sejenis membuat saya semakin cepat dan ahli.	0.716	0.250	Valid
3	Pengalaman mengerjakan berbagai jenis tugas yang berbeda telah meningkatkan wawasan kerja saya	0.704	0.250	Valid
4	Saya mampu menerapkan pengetahuan dari pengalaman masa lalu untuk menyelesaikan masalah pekerjaan saat ini.	0.555	0.250	Valid
5	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik dan berkualitas.	0.612	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9, seluruh item kuesioner untuk variabel Pengalaman Kerja (X₂) terbukti valid. Hal ini ditunjukkan karena nilai *r*_{hitung} untuk setiap butir pernyataan (berkisar antara 0.555 hingga 0.716) secara signifikan lebih besar dari nilai *r*_{tabel} sebesar 0.250. Dengan demikian, kuesioner ini dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Kuesioner	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik dan tingkat kesalahan yang minim.	0.519	0.250	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan kuantitas (jumlah) pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	0.769	0.250	Valid
3	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu (<i>deadline</i>).	0.662	0.250	Valid
4	Saya menggunakan waktu dan sumber daya (tenaga, alat) secara efektif untuk mencapai hasil maksimal.	0.765	0.250	Valid
5	Saya mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif tanpa harus selalu menunggu arahan dari atasan.	0.550	0.250	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10, seluruh butir pernyataan yang dirancang untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) telah berhasil lolos uji validitas. Setiap item menunjukkan nilai *r*_{hitung} yang lebih tinggi dari *r*_{tabel} (0.250), yang menegaskan status "Valid" pada kolom keterangan. Dengan demikian, kuesioner ini secara resmi layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbatch Alpha</i>	<i>Standar Cronbatch Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,745	0,600	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,663	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat diandalkan. Setiap variabel Pelatihan (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* (masing-masing 0,745; 0,663; dan 0,675) yang seluruhnya berada di atas nilai standar 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.93145326
Most Extreme Differences	Absolute		.057
	Positive		.048
	Negative		-.057
Test Statistic			.057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.888
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.880
		Upper Bound	.896
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.844	1.185
	Pengalaman Kerja	.844	1.185
a. Dependent Variabel: Kinerja			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.13, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar .844 dan untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar .844. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Pelatihan (X_1) adalah 1.185 dan untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) adalah 1.185, di mana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan tidak memiliki masalah multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.210	1.426		2.250	.028
Pelatihan	.013	.059	.030	.219	.827
Pengalaman Kerja	-.092	.065	-.197	-1.419	.161

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel 4.14, model uji Glejser pada variabel Pelatihan (X_1) mendapat nilai signifikansi sebesar .827 dan Pengalaman Kerja (X_2) mendapat nilai signifikansi sebesar .161, di mana nilai signifikansi keduanya (Sig.) > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.682 ^a	.466	.448	1.964	1.580

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan
b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.580, yang berada pada rentang di mana tidak ada gangguan autokorelasi (1.550 – 2.459)

Analisis Regresi Linear

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.491	2.455		1.422	.160
Pelatihan	.386	.102	.393	3.791	.000
Pengalaman Kerja	.455	.111	.424	4.095	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.19, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.491 + .386 X_1 + .455 X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 3.491. Ini diartikan bahwa jika nilai variabel Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) adalah 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diprediksi sebesar 3.491
2. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0.386. Ini artinya, jika variabel Pengalaman Kerja (X_2) nilainya tetap, setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pelatihan (X_1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.386.
3. Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0.455. Ini artinya, jika variabel Pelatihan (X_1) nilainya tetap, setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.455.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.682 ^a	.466	.448	1.964	.466	25.716	2	59	.000

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,682. Nilai ini berada pada rentang 0,600 s/d 0,799, yang artinya variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memiliki tingkat hubungan yang kuat

Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.466	.448	1.964

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar .466. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,6%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 46,6\%) = 53,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini

Pengujian Hipotesis.

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.712	2.167		4.482	.000
	Pelatihan	.550	.105	.560	5.239	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel 4.27, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.239 > 2.001)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0.000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.875	2.394		3.290	.002
	Pengalaman Kerja	.621	.113	.579	5.505	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel 4.28, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.505 > 2.001)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.374	2	99.187	25.716	.000 ^b
	Residual	227.561	59	3.857		
	Total	425.935	61			

a. Dependent Variabel: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan
 Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel 4.29, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25.716 > 3.15)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. F_{hitung} . Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,239 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,001 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dijalankan perusahaan terbukti efektif dan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di lokasi penelitian. Semakin baik materi, metode, dan kualifikasi pelatihan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Variabel ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 31,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,505 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,001 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa semakin lama masa kerja dan semakin sering karyawan menangani tugas, maka tingkat keterampilan dan penyelesaian masalah mereka semakin baik, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Variabel ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 33,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.
3. Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,716 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,15 dengan signifikansi 0,000. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 46,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini

DAFTAR REFERENSI

Jurnal:

- Abidin, Ali Zaenal, and Rizki Catur Sasongko. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2.1 (2022):194-207.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Ananto, Muhammad Rifqi, Tazkiyyah Nururrohmah, and Desy Uli Natalia. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi* 1.2 (2023): 125-137.
- Archia, Kirana Gita, and Hasan Abdul Rozak. "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 29.1 (2022): 30-42.
- Archia, Kirana Gita, and Hasan Abdul Rozak. "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 29.1 (2022): 30-42.

- Ardhana, M. S., & Rizky, M. C. (2024). Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Definisi dan tujuan pelatihan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Jenis jenis pelatihan, Hubungan pelatihan dan kinerja karyawan, Metode-metode pelatihan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 12-15.
- Ardiansyah, Alfian, and Giri Purnama. "Web-Based Recruitment System Design with K-NN Algorithm at PT Gunung Himun Peratama." *Journal of Computer Science and Informatics Engineering* 4.4 (2025): 255-264.
- Asrulla, Asrulla. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Reward terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Direktorat Pendidikan Nurul Islam Group Batam." *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 5.1 (2022): 35-45.
- Batee, Isma Padila, and Dian Septiana Sari. "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lolc Ventura Indonesia Medan." *Produktif: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi* 4.1 (2025): 23-32.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cay, Sam, et al. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok." *Jurnal Tadbir Peradaban* 3.3 (2023): 161-171.
- Deswanti, Annisa Ika, et al. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review." *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 2.3 (2023): 34-40.
- Fahrozi, Ridwan, et al. "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta." *Jurnal Tadbir Peradaban* 2.1 (2022): 73-79.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiana, Riska, et al. "Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.6 (2022): 657-666.
- Hadya, Rizka, Salfadri and Ulpa Kurnia Sari. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Hanafiah, Hanafiah, and Juhadi Juhadi. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 4.1 (2020): 333-349.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. "Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo." *Jurnal Arastirma* 1.2 (2021): 316.
- Ilham, M. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: suatu tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Magister Manajemen*, 11(1), 13-20.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14-23.
- Irzan, Ramdani Haryadi, Endang Silaningsih, & Tini Kartini. (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 2.4: 89- 105.
- Jayanti, Komang Nonik, and Komang Trisna Sari Dewi. "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JEMBA*:

- Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi 1.2 (2021): 75-84
- Kependudukan, Badan, and Keluarga Berencana Nasional. "BAB 4 Kerangka Berpikir Dan Kerangka Konsep." *Metodologi Penelitian Kesehatan* 73 (2023).
- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Pesisir Selatan." *Journal Of Social And Economics Research* 4.2 (2022):143-155.
- Kitta, Syafruddin, Nurhaeda Nurhaeda, and Muhammad Idris. "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 6.1 (2023): 297-309.
- Kriyantono, R. (2021). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif (Edisi Kedua)*. Jakarta: Kencana.
- Kurniawan, Prasetyo, and Noto Susanto. "Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia." *Jurnal Arastirma* 1.2 (2021): 273-281.
- Marlina, Lina. "Pelatihan dan Pendidikan." *Manajemen Sumber Daya Manusia* 1 (2021): 113.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (kedua)*. Bandung: CV.Afabeta.
- Maulida, Hira, and Angga Pratama. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Krisbow Indonesia." *Jurnal Arastirma* 4.1 (2024).
- Meinitasari, Nurtika. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. Karya putra grafika)." *Manajemen Dewantara* 7.1 (2023): 15- 31.
- Munir, Azzis Abdul, Ilzar Daud, and Rizky Fauzan. "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak." *eCo-Buss* 7.3 (2025): 2072-2083.
- Onsardi, & Meilaty Fintahiasari Sunyoto, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Padaniyah, Yayu, and Haryono S. Pd. "Perspektif Sosiologi Ekonomi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perusahaan Di Masa Pandemi Covid19." *Point: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3.1 (2021): 32-44.
- Pongsimpin, Nurulhadi, And Suhandra Makkasau. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Cabang Palopo." *Jurnal Pengembangan Ilmu Pengetahuan* 6.1 (2025).
- Priyono, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Purnomo, E., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Ratnasari, E. (2022). *Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Anggota Pada Credit Union (Cu) Usaha Kita Tempat Pelayanan Nanga Pinoh*. Fokus: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 20(1).
- Resi, Angel Naysila Pandi, Et, Al. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Kupang." *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 5.2 (2024): 281-289.
- Ridwan, Muhamad. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market." *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan* 1.3 (2023): 1-8.
- Rosa, Nela, Yuniman Zebua, and Muhammad Raja Siregar. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja

- Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu." *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3.3 (2024):1574-1582.
- Saeffulloh, Azis, and Sri Ekowati. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Usaha Konveksi Adiguna Kota Bengkulu." *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* 2.1 (2021)
- Safitri, Tiya Eka, et al. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Pertahanan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 3.1 (2024): 306-323.
- Salsabila, Shafa, and M. Yusuf. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan." *Jurnal sosial dan sains* 5.2 (2025): 301-313.
- Saputri, Rahmaika Indah, and Aidil Amin Effendy. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan)." *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya* 4.1 (2025): 9-14.
- Sari, Erika Nursinta, and Nuraeni Nuraeni. "Kunci Sukses Kinerja Karyawan: Dampak Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada PT. Bangunpapan Idaman." *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development* 7.2 (2025): 1394-1400.
- Sarjono, H., & Yulianita, W. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Manajemen kinerja: pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*.
- Sobandi, A., & Maryani, R. (2022). *Dasar-dasar manajemen*. Media Sains Indonesia.
- Soetrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suciati, Tri Aprilia, and Deswarta Deswarta. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang." *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 18.1 (2024): 58-79.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, Sunaryo, et al. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Lingkungan Kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6.3 (2024): 2154-2169.
- Suryani, N. L., Sularmi, L., & Rajak, M. A. (2020). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veronica, Aries, et al. (2022) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT. Global Eksekutif Teknologi
- Wijaya, Ongky, Indah Yuni Astuti, and Endah Kurniawati. "Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 1.3 (2022): 71-84.
- Wulantika, Alsya Putri, and Derita Qurbani. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Pamulang." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 1.9 (2024): 5628- 5642.

- Yunus, Muhammad, and Widhi Ariestianti Rocdianingrum. "Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 12.1 (2023).
- Yustisia, Cindy, and Yulia Setyarini. (2022) Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Laba Perusahaan Transportasi dan Logistik BEI 2018–2020." *Jurnal Impresi Indonesia* 1.5: 512-527.