

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia

Iman Sajidin, Hardjito S. Darmojo, Hadi Suharno

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail : isajidin200384@gmail.com

Abstrak

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini apakah terdapat pengaruh secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi yang diberikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT Tobe Aviasi Indonesia. Menggunakan sampel jenuh 42 orang karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian : terdapat pengaruh signifikan secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

The problem formulated in this study is whether there is a simultaneous effect of training, work experience and compensation provided on the work productivity of employees of PT Tobe Aviasi Indonesia. Quantitative research method with associative approach. The population of this study are employees at PT Tobe Aviation Indonesia. Using a saturated sample, 42 employees of PT Tobe Aviation Indonesia were used as research samples. Result of research: there is a partial significant effect of training on employee work productivity, there is no partial significant effect of work experience on employee work productivity, there is no partial significant effect of compensation on employee work productivity and there is a significant effect simultaneously of training, work experience and compensation on employee work productivity.

Keywords: Training, Work Experience, Compensation and Employee Productivity

A. Pendahuluan

Keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan tidak harus selalu diukur dengan materi yang diperolehnya melainkan ada hal-hal yang lebih penting yaitu terkait Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaannya. Di era saat ini sangat diperlukan SDM

yang bermutu, dan menjadi asset utama perusahaan karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas karyawannya atau sumber daya manusianya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia yang handal sejatinya adalah yang mempunyai produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Dalam mencapai produktivitas tersebut banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah pelatihan, pengalaman karyawan dan kepuasan kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Upaya untuk mendapatkan kualitas SDM yang baik dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dalam bidang yang sesuai dengan bidang usaha di perusahaan tersebut. Melalui pengalaman kerja yang memadai karyawan memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam.

PT Tobe Aviassi Indonesia bergerak di bidang teknik pesawat udara, sebagai perusahaan konsultan maka sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting, permasalahannya adalah pelatihan tidak terlaksana dengan baik sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, pengalaman kerja yang dimiliki tidak semuanya sesuai dengan bidang yang dijalani dan kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian yaitu pegawai di PT Tobe Aviassi Indonesia sebanyak 42 orang karyawan. Mengingat populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 42 orang karyawan, maka semua karyawan di PT Tobe Aviassi Indonesia dijadikan sampel penelitian, sehingga merupakan penelitian populasi. Operasionalisasi variabel dijadikan sebagai pedoman peneliti untuk membuat kuesioner penelitian yang berkaitan dengan variabel Pelatihan sebanyak 10 pernyataan, variabel pengalaman kerja sebanyak 8 pernyataan, variabel kompensasi sebanyak 10 pernyataan dan variabel produktivitas kerja karyawan sebanyak 10 pernyataan. Kuesioner penelitian yang dibagikan kepada responden penelitian sebagai instrumen penelitian dengan menggunakan metode skala likert.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu jenis data yang berupa angka-angka yang berasal dari perhitungan masing-masing, atribut pengukuran variabel. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda, korelasi sederhana dan korelasi berganda serta analisis koefisien determinasi.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Analisa regresi sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui prediksi perubahan dari variabel produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat apabila nilai dari variabel bebas (pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi) mengalami perubahan. Secara ringkas hasil analisis dapat dijelaskan satu persatu berikut ini.

Hasil analisis regresi variabel pelatihan (X_1), produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh suatu informasi bahwa regresi diantara kedua variabel tersebut memenuhi persamaan $Y = 11,505 + 0,690 X_1$. Nilai tersebut memberikan suatu pengertian apabila nilai variabel pelatihan sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai ketetapan sebesar 11,505, sedangkan apabila nilai pelatihan ditambahkan satu unit skor maka nilai pelatihan akan bertambah sebesar 0,690 ditambah dengan ketetapan nilai produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis regresi variabel Pengalaman Kerja (X_2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) dapat diperoleh suatu informasi bahwa regresi diantara kedua variabel tersebut memenuhi persamaan $Y = 14,084 + 0,793 X_2$. Nilai tersebut memberikan suatu pengertian apabila nilai variabel pengalaman kerja sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai ketetapan sebesar 14,084 sedangkan apabila nilai variabel pengalaman kerja ditambahkan satu unit skor maka nilai pengalaman kerja akan bertambah sebesar 0,793 ditambah dengan ketetapan nilai produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis regresi variabel kompensasi (X_3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) dapat diperoleh suatu informasi bahwa regresi diantara kedua variabel tersebut memenuhi persamaan $Y = 14,254 + 0,657 X_3$. Nilai tersebut memberikan suatu pengertian apabila nilai variabel kompensasi sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai ketetapan sebesar 14,254, sedangkan apabila nilai variabel kompensasi ditambahkan satu unit skor maka nilai kompensasi akan bertambah sebesar 0,628 ditambah dengan ketetapan nilai produktivitas kerja karyawan.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah adanya arah hubungan antara variabel bebas pelatihan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersamaan dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). Secara ringkas hasil analisis regresi berganda dapat sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0.896 yang berarti jika variabel pelatihan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) tidak ada atau nol, maka besarnya variabel produktivitas kerja karyawan (Y) ketetapannya sebesar 0,896.
- 2) Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,397 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa jika pelatihan mengalami kenaikan maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan.

- 3) Koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,330 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan.
- 4) Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,280 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa jika variabel kompensasi mengalami kenaikan maka variabel produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan.

c. Analisis Korelasi Sederhana

Hasil analisis korelasi sederhana antara masing-masing variabel bebas pelatihan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). Penjelasan dari hasil analisis korelasi sederhana untuk masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya diinterpretasikan dengan interpretasi korelasi menurut Sugiyono (2019:86) yaitu sebagai berikut:

- 1) 0,00 – 0,199 = terdapat korelasi sangat rendah
- 2) 0,20 – 0,399 = terdapat korelasi rendah
- 3) 0,40 – 0,599 = terdapat korelasi sedang
- 4) 0,60 – 0,799 = terdapat korelasi kuat
- 5) 0,80 – 1,000 = terdapat korelasi kuat sekali

Dengan demikian hasil korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai korelasi sederhana antara variabel pelatihan (X_1) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,630 dengan taraf signifikansi 0,000 berada pada kelas korelasi sedang.
- 2) Nilai korelasi sederhana antara variabel pengalaman kerja (X_2) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,571 dengan taraf signifikansi 0,000 berada pada kelas korelasi sedang.
- 3) Nilai korelasi sederhana antara variabel kompensasi (X_3) dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,529 dengan taraf signifikansi 0,000 berada pada kelas korelasi yang sedang.

d. Analisis Korelasi Berganda

Secara ringkas hasil korelasi berganda secara bersamaan korelasi antara variabel bebas pelatihan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) secara ringkas dapat diketahui bahwa nilai r korelasi secara bersamaan antara variabel pelatihan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan kompensasi (X_3), dengan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,699, ini sehingga ini positif. Jika dibandingkan dengan r table yaitu sebesar 0,297, maka r hitung ini lebih besar, sehingga terdapat pengaruh untuk pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tobe Aviassi Indonesia.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis selanjutnya setelah pengujian hipotesis yaitu analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja X_1 , pengalaman kerja X_2 , dan kompensasi X_3) terhadap variabel terikat. Secara ringkas bahwa nilai *adjusted R square* (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,448 atau 44,8% ($R^2 \times$

100%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa 44,8% variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan kompensasi (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 55,2% variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lain (epsilon) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia

Hasil analisis pengaruh antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja terdapat pengaruh signifikan secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tobe Aviassi Indonesia.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2019: 2) bahwa "Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Uumbu Kabupaten Nias Tahun 2018". Artinya program pelatihan yang diselenggarakan merupakan suatu upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap kerja para karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Mengingat pelatihan berperan penting dalam proses manajemen kinerja perusahaan. Oleh karenanya, proses ini harus dapat terintegrasi serta digunakan oleh perusahaan untuk dapat memastikan agar para karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan harapan. Namun demikian, upaya-upaya pelatihan yang dilakukan tentu saja harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan serta sesuai dengan bidang karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia

Hasil analisis pengaruh antara variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tobe Aviassi Indonesia, hal ini dikarenakan masih ada sebagian kecil karyawan yang meski memiliki pengalaman cukup akan tetapi belum dapat memaksimalkan pengalaman tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purba (2021: 100) yang menunjukkan bahwa: "Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Adira Finance Tebing Tinggi". Artinya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan semestinya dapat mendukung perusahaan agar berhasil mencapai tujuannya. Melalui pengalaman kerja, maka faktor-faktor akan membentuk tingkat produktivitas kerja yang baik dan mendukung keberhasilan usaha.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan

mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja produksi perusahaan, pengalaman kerja sangat diperlukan, karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka kinerjanya akan semakin baik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan, dan kemampuan tentu akan dapat menunjang terciptanya produktivitas hasil kerja optimal.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia

Hasil analisis pengaruh antara variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tobe Aviasi Indonesia.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sebastian (2020: 461) bahwa: "Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank QNB Indonesia". Dalam kaitan ini, semestinya kompensasi yang diberikan dapat mendukung peningkatan semangat kerja karyawan, agar di dalam bekerja sesuai keinginan dan arahan pihak manajemen PT Tobe Aviasi Indonesia. Namun, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan terutama kompensasi finansial gaji. Tentunya ini akan sangat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu pihak manajemen PT Tobe Aviasi Indonesia selalu memperhatikan kompensasi tersebut terutama yang berkaitan dengan finansial gaji karyawan secara adil dan layak sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Mengingat sejauh ini program kompensasi yang diberikan juga sangat penting bagi kemajuan perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya PT Tobe Aviasi Indonesia dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Mengingat kompensasi yang diberikan menjadi bukti bahwa kompensasi ini mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dikarenakan salah satu alasan utama seseorang untuk bekerja adalah untuk memenuhi keperluan hidupnya melalui imbalan atau kompensasi yang diterima dari tempat mereka bekerja, maka akan menjadi suatu penghargaan tak ternilai. Terlebih jika kompensasi itu dikaitkan dengan prestasi kerja atas pencapaiannya, maka organisasi harus bijak dan adil memberikan kompensasi kepada para karyawannya.

d. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia

Hasil analisis pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan terdapat pengaruh secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Tobe Aviasi Indonesia. Penerimaan dari H_a tersebut didasari dari hasil uji F (Simultan) bahwa nilai F hitung sebesar 12,090 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. sehingga terjadinya penerima terhadap H_a .

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana (2019: 10) bahwa: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di kantor PT Perkebunana Nusantara XIV Pabrik Gula Camming”. Artinya kontribusi dari hasil penelitian ini pelatihan kerja yang diikuti dalam prosesnya mampu meningkatkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap para karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia. Dengan pelatihan para karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengalaman kerja yang dimiliki para karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia secara keseluruhan mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama juga didukung dengan pendidikan yang memadai, keterampilan yang mumpuni dan tingkat penghasilan yang berbeda, sehingga produktivitas kerjanya pun lebih tinggi dari pada yang belum berpengalaman.

Dengan demikian, maka sesuai dengan hasil penelitian ini PT Tobe Aviassi Indonesia dalam konteks manajemen harus dapat mengelola sumber daya manusia yang berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan melalui usaha kooperatif orang-orang di dalamnya. Oleh karena itu, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi menjadi salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.

D. Kesimpulan

Terdapat pengaruh signifikan secara parsial pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia. Hal ini berarti pelatihan kerja yang diikuti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena proses pelatihan ini membantu karyawan menguasai keterampilan khusus bidang tugasnya serta memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia. Hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan yang ada belum memaksimalkan pengalaman kerjanya.

Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia. Hal ini berarti kompensasi tidak dapat dijadikan motivator dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, faktor yang menjadi kendalanya karena pemberian kompensasi dirasakan masih kurang adil, tidak berdasarkan atas prestasi kerja yang dicapai oleh para pegawai.

Terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia. Hasil ini memberikan bukti bahwa program pelatihan, pengalaman kerja dan pemberian kompensasi dalam pelaksanaannya telah dioptimalkan oleh pihak perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan meski dalam penelitian ini hasilnya belum maksimal.

Referensi

- Akbar, M., & Sujanto, B. (2021, February). Policy Implementation of Midwife's Work Performance Assessment at the Community Health Center of South Tangerang City Indonesia. In *International Conference on Strategic Issues of Economics, Business and Education (ICoSIEBE 2020)* (pp. 61-66). Atlantis Press.
- Astuti RW. (2020) Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.
- Endang Kustini dan Novita Sari (2020) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020.
- Handoko, T.H. (2021) *Human Resource Management*. New York: Four Salemba
- Erialdy, E., Sutarman, S., Mulyanto, A. I., & Prastowo, S. L. Implementation of Work Rotation Model at YPDR Nursing Academy Jakarta. *International Journal of Life Sciences and Earth Sciences*, 3(1), 38-42.
- Latifah S. (2020). 'Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Idea*. Vol. 2, No. 5. pp. 142-151.
- Martini, I.A.O. et.al. 2018. 'The Influence of Competency on Employee Productivity through Organizational Commitment Dimension'. *Journal of Business and Management*. (20), 2. ISSN: 2319-7668.
- Mukti MH, Asmaroni D. (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja berdasarkan sistem pemberian upah borongan di Kabupaten Sampang (Studi Kasus Pembangunan ICU RSUD Kabupaten Sampang). *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*. Vol. 4, No. 1, pp .1-10.
- Nangoy NM, Lengkong VPK, Uhing Y. (2020) Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 8, (1). pp. 282-291.
- Parinsi, W. Kristina (2021). 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom (Divisi Regional VII Makassar)'. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 9, No. 2, Desember 2021.
- Pitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. 2019. 'Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat'. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, Universitas Labuhanbatu, Vol. 1. No. 1. pp. 56-63.
- Purba, Rakhmawati. 2021. 'Analisis Dampak Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Adira Finance Tebing Tinggi'. *Jurnal Manajemen Bisnis*. STIE Bina Karya Tebing Tinggi. Sumatera Utara. Vol. 2 No. 2, ISSN : 2721-9062.
- Sebastian, Jason dan Kurniati W. Andani. 2020. 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia'. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Tarumanagara Jakarta. Vol. 2, No. 2. pp. 461-468.