

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim

Nia Mariska¹, Muhammad Kurniawan², Benny Usman³, Akbariansyah⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, niamariska6@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, ivanusman220516@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, broperlengkapan@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, pkpikaboki@gmail.com

ABSTRAK

Dipenelitian ini bertujuan bisa mengetahui hasil pengaruhnya Pelatihan, Pengalaman dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. Yang mana sampel pada penelitiannya ini berjumlah 50 orang/responden, metode yang dipergunakan didalam penelitiannya ini ialah metode kuantitatif. Tekniknya dipengumpulan data dilakukan dengannya kuesioner dan diteknik analisisnya didata peneliti menggunakan diuji validitas, direliabilitas, uji asumsi klasiknya, dianalisis regresi linear sederhananya, dianalisis regresi linear bergandanya, koefisien korelasinya, dikoeffisien korelasi berganda, koefisien determinasikan, uji t dan uji F. hasil uji hipotesis membuktikan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh parsial dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t (secara parsial) variabel Pelatihan (X1) dengan nilai sig. $0,011 < 0,05$, Pengalaman Kerja (X2) dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan Kemampuan Kerja (X3) dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa ke tiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. Sedangkan nilai uji F (secara simultan) adalah sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Pengalaman dan Kemampuan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to find out the results of the effect of Training, Experience and Work Ability of Employees on Employee Work Performance at PT. Musi Forest Persada, Muara Enim Regency. The sample in this research is 50 people/respondent, the method used in this research is quantitative method. The technique of collecting data is by using a questionnaire and the analysis technique is to collect data using the validity, reliability, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, multiple correlation coefficient, coefficient of determination, t test and F test. Hypothesis test results proves that in this study there is a partial and simultaneous influence between the independent variables on the dependent variable. This can be seen from the results of the t test (partially) of the Training variable (X1) with a sig. $0.011 < 0.05$, Work Experience (X2) with a sig. $0.001 < 0.05$ and Workability (X3) with a sig. $0.001 < 0.05$. So it can be stated that the three independent variables have a significant effect on the dependent variable of Employee Performance (Y) at PT. Musi Forest Persada, Muara Enim Regency. While the value of the F test (simultaneously) is sig. $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the variables of Employee Training, Experience and Work Ability have a significant effect on Employee Performance at PT. Musi Forest Persada, Muara Enim Regency.

Keywords : Training, Work Experience, Work Ability, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

SDM (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi agar organisasi dapat bertahan. HR) dengan kualitas terbaik, hampir pasti organisasi akan kesulitan mencapai tujuan atau hasil yang normal. Setelah meningkatkannya dikualitas (SDM) diharapkannya karyawan bisa meningkatkannya dikinerjanya,

usaha dimeningkatkan dikinerja karyawan antaranya melakukan pelatihan, pelatihan ini sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mungkin melalui adanya pelatihan ini karyawan dapat memperdalam pengetahuan yang ia miliki sebelumnya, dan juga karyawan dapat mengetahui cara memecahkan permasalahan yang sebelumnya mungkin tidak ia ketahui. Melalui pelatihan ini diharapkan supaya karyawan dapat lebih berhati-hati lagi dalam bekerja agar tidak terjadi kecelakaan atau pemborosan yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Tidak hanya dipelatihan yang diperlukan untuk mencapai prestasi kerja, pengalaman kerja pun tidak jauh dari penting untuk mencapai prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan. Jika seorang karyawan telah memiliki pengalaman kerja sedikit banyaknya karyawannya ditersebut sudah memiliki pengetahuannya dan keterampilan dalamnya mengerjakan pekerjaan di perusahaan. Jika seorang karyawan telah berpengalaman karyawan tersebut tidak akan sulit lagi untuk beradaptasi di tempat dan pekerjaan baru nya, dengan demikian karyawan dapat mengembangkan SDM yang lebih baik untuk organisasi. Handoko (2014:24) pengalaman kerja adalah kemampuan dan kapasitas seorang wakil yang diperkirakan dengan derajat wawasan kerja, informasi dan kemampuan pekerja.

Prestasi kerja individu atau kelompok merupakan salah satu hal penting dan sangat dihargai. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan perlu memiliki tujuan yang sama untuk menghasilkan karyawan yang bertalenta. Pencapaian ini tidak hanya akan meningkatkan talenta ke level yang lebih tinggi nantinya, tetapi juga akan menambah nilai bagi seluruh perusahaan yang suatu saat akan berdampak positif pada perusahaan. Sutrisno (2019: 150) pelaksanaan kerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari kemampuan kerja tertentu atau latihan tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengamatan PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, kinerja yang menurun dari karyawan PT. Musi Hutan Persada menjadi dasar bagi pihak manajemen untuk memberikan pelatihan kepada karyawan agar tercipta karyawan yang berprestasi dan dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. Permasalahan yang ada pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim yaitu kurangnya tingkat ketelitian dan keahlian pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya seperti, kurang jelas atau kurang mengerti apa yang harus dikerjakan, kurangnya inisiatif atau ide-ide dalam bekerja dan masih banyak pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu.

B. KAJIAN TEORI

Pelatihan

Menurut Fauzi (Rusman, 2021:4) berpendapat bahwa persiapan atau persiapan memiliki arti penting sebagai gerakan untuk memindahkan informasi dan kemampuan kepada seseorang dengan tujuan akhir untuk membangun kemampuan mereka di tempat kerja atau tempat mereka bertindak.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diduga bahwa persiapan adalah suatu tindakan untuk memindahkan informasi dan kemampuan kepada seseorang untuk menambah informasi, pengalaman, bakat dan pandangan sehingga pekerja lebih berbakat dan siap untuk melakukan kewajibannya dengan lebih baik, yang dibedakan melalui penilaian yang hati-hati.

Menurut Wispandono (2018:130-131) indikator-indikator pelatihan yang diterapkannya antaranya ialah:

- a. Prestasi Kerja
- b. Kedisiplinan
- c. Kehadiran
- d. Kerja Sama

Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2011: 40), pengalaman kerja adalah proporsi dari kerangka waktu atau waktu kerja yang telah diambil seseorang dalam menyelesaikan atau memahami tugas kerja dan telah melakukannya dengan kompeten.

Berdasarkan definisi di atas, cenderung beralasan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu pertimbangan mendasar dalam siklus pilihan, untuk mengetahui jenis pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seseorang dan berapa lama atau berapa lama masa kerja telah diselesaikan. .

Sesuai Foster (2011:43) ada beberapa tanda wawasan kerja, khususnya:

- a. sebuah. Jangka Waktu/Periode Kerja
- b. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki
- c. Dominasi Pekerjaan dan Peralatan

Kemampuan Kerja

Menurut Muchlas (2012: 80) kapasitas adalah kemampuan seseorang untuk menindaklanjuti dengan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu tugas, dengan mempersiapkan semua kapasitas yang digerakkan oleh perwakilan seperti kapasitas ilmiah, kapasitas mendalam dan kapasitas aktual. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwasannya dikemampuan kerjanya merupakan satunya dikapasitas diindividu dapat mengerjakannya tugas didalam satunya pekerjaannya, dikemampuan kerja juga merupakannya salah satu kondisi yang menunjukan kematangan yang berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2015:63) indikator-indikatornya dikemampuan kerjanya adalah

- a. Kesanggupan Kerja
- b. Pendidikannya
- c. Masa Kerja

Prestasi Kerja

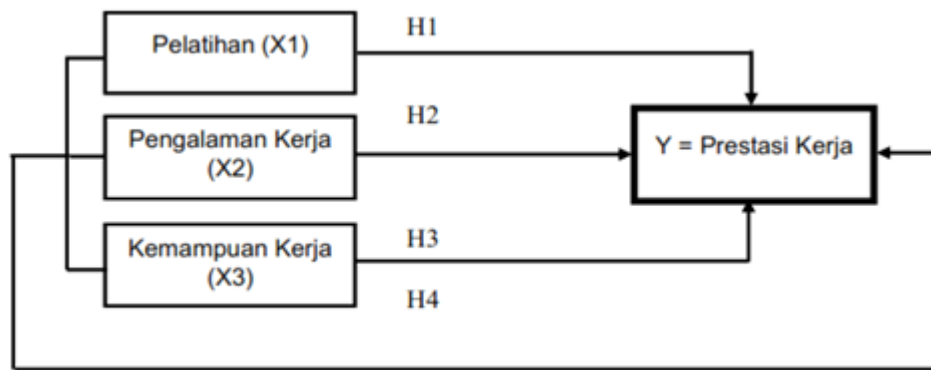
Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:77) Eksekusi representatif merupakan sesuatu yang vital dalam upaya asosiasi untuk mencapai tujuannya dengan tujuan agar beberapa latihan yang harus diselesaikan oleh asosiasi untuk lebih mengembangkannya, salah satunya melalui evaluasi pelaksanaan. Pemeriksaan eksekusi adalah interaksi yang melaluinya asosiasi menilai atau mensurvei pelaksanaan perwakilan.

Berdasarkan definisi diatas disimpulkannya bahwasan diprestasi kerja merupakannya disuatu hal sangat pentingnya didalam suatu globalisasinya untuk menentukan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Disiplin Kerja
- d. Inisiatif



Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

Dari Gambar diatas dapat diketahui bahwa :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H3 : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H4 : Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:63) spekulasi adalah solusi sementara untuk perincian masalah dalam eksplorasi, di mana masalah dalam pemeriksaan telah dinyatakan sebagai kalimat penyelidikan. Karena spekulasi yang akan digunakan terhubung, apakah pengaruh faktor bebas pada variabel bergantung digunakan, uji spekulasi yang tidak valid (H_0) tidak membuat perbedaan yang tidak lengkap dan Hipotesis Alternatif (H_a) membuat perbedaan fraksional.

C. METODE PENELITIAN

Obyek eksplorasi ini adalah para pekerja kantor Niru, PT. Musi Hutan Persada yang terletak di Jalan PT. TEL Banuayu, Kecamatan Empat Petulai, Dangku, Rambang Dangku, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan 31172. Strategi pemeriksaan yang digunakan adalah teknik kuantitatif. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiono (2019:8), strategi kuantitatif adalah teknik penelitian dalam pandangan cara berpikir positivisme yang digunakan untuk mengkaji populasi atau tes tertentu. Dalam ulasan ini, penduduk adalah pekerja PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim yang bekerja di Kantor Niru dengan jumlah penduduk habis-habisan 100 orang. Untuk menentukan contoh, peneliti menggunakan strategi pengujian purposive, di mana spesialis menggunakan contoh yang diambil dari Kantor Niru, yang menambahkan hingga 100 individu, penelitian ini menggunakan resep Selovin dengan cutoff resistensi kesalahan 10% dengan tingkat kepastian. dari 90%. Informasi yang digunakan bersifat kuantitatif karena dikomunikasikan dengan angka-angka menunjukkan nilai sejauh mana variabel yang dituju. Menurut Sugiyono (2018:225) bahwa sumber informasi dipisahkan menjadi dua, yaitu informasi esensial khusus dan informasi tambahan. Untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam tinjauan, ilmuwan menggunakan strategi jajak pendapat dan dokumentasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Validitas

Berdasarkan uji divaliditas untuk ke empat variabel yaitu variabel Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kemampuan Kerja (X_3) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena keseluruhan pertanyaan/pernyataan kuesioner yang digunakan memiliki nilai $< 0,05$.

Realibilitas

Tabel Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's $\geq$ Alpha (α)		Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,855	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0,936	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_3)	0,910	0,60	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,859	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitasnya diatas, diketahuinya adanya keseluruhan variable yang diteliti bisa dikatakannya reliabel, karena keseluruhan memilikinya dinilai $> 0,60$.

Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98428638
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.099
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.757
Asymp. Sig. (2-tailed)		.616

Berdasarkan diuji normalitas diatas, bisa dilihat bahwa adanya dinilai signifikannya divariabel diindependen terhadap divariabel dependennya 0,616 $> 0,05$, artinya bisa di pastikan dimodel regresinya terpenuhi uji normalitas.

Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X_1)	0,938	1.066
2	Pengalaman Kerja (X_2)	0,336	2.978
3	Kemampuan Kerja (X_3)	0,325	3.073

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)



Berdasarkan pengujian multikolinearitas di atas, keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitiannya ini memiliki nilai $VIP < 10$ dan Nilainya $tolerance > 0,1$, maka bisa dipastikan tidak adanya keterjadian multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pelatihan	0,580	$0,580 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,978	$0,978 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	0,792	$0,792 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, bisa dilihat nilainya disignifikan dari ke tiga variabel di atas menunjukkan hasil $> 0,05$, maka bisa disimpulkannya tidak adanya keterjadian heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

PELATIHAN

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.875	8.061		3.458	.001
	Pelatihan	.379	.177	.295	2.137	.038

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)

PENGALAMAN KERJA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.321	3.457		3.853	.000
	Pengalaman Kerja	.876	.095	.800	9.229	.000

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)

KEMAMPUAN KERJA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.643	3.312		3.516	.001
	Kemampuan Kerja	.934	.092	.826	10.142	.000

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)

Dari hasilnya uji analisis regresi linear sederhana di atas, dapat dilihat bahwa hasil sig menunjukkan nilainya $> 0,05$, bisa dapat disimpulkannya ke tiga variabelnya independen di atas memilikinya dipengaruhi yang signifikannya terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1.238	4.916	
1 Pelatihan (X ₁)	.249	.094	.193
Pengalaman Kerja (X ₂)	.478	.134	.437
Kemampuan Kerja (X ₃)	.495	.141	.437

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)

Dari hasil uji analisisnya diregresi linear berganda di dapat nilai konstanta - 1.238, dan variabel pelatihan 0,249, variabel pengalaman kerja 0,478 dan kemampuan kerja 0,495, jika nilai disetiap penambahannya 1 nilai variabel independent maka dinilai variabel dependen sebesar hasil dari variabel independen.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.752	2.04797

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)

Dari tabel di atas, dapata di lihat nilainya sig-F change $0,000 < 0,05$, dan dinilai R (koefisien korelasi) ialah 0,876, yang artinya divariabel independent memilikinya hubungan yang kuat dan signifikannya terhadap kevariabel di dependen.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.752	2.048

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)

Berdasarkan tabel atas, bisa diketahuinya bahwa nilainya Adjusted R Square ialah 0,783 yang diartinya terpengaruh antara variabelnya independen terhadap variabel dependen ialah 75,2%.

Uji t

Tabel. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.238	4.916		-.252	.802
	Pelatihan	.249	.094	.193	2.634	.011
	Pengalaman Kerja	.478	.134	.437	3.556	.001
	Kemampuan Kerja	.495	.141	.437	3.506	.001

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)



Berdasarkan dihasil uji-t diatas,bisa dilihatnya ada dinilai sig ke tiga variabel independen $<0,05$,maka di simpulkan adanya ketiga divariabel independennya memiliki terpengaruh yang signifikan terhadap divariabel dependen

Uji F

Tabel. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	635.888	3	211.963	50.537	.000 ^b
	Residual	192.932	46	4.194		
	Total	828.820	49			

Sumber : Data Primer yang Diolah SPSS 21 (2022)

Berdasarkan hasil uji-F di atas, dapat dilihat bahwa signifikan yang dihasilkan dalam uji F ialah $0,000 < 0,05$, yang artinya ke tiga divariabel independen di atas memilikinya terpengaruh yang simultan terhadap divariabel dependen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil dipengujian spekulasi (uji t) menunjukkan dinilai yang sangat besar antara divariabel pelaitihan (X1) terkait Prestasi Kerja Karyawan(Y) ialah $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Selanjutnya spekulasi penelitian ini mengungkapkan bahwa ada dampak yang luar biasa antara persiapan fraksional terhadap eksekusi pekerja di PT. Hutan Musi Persada Muara Enim.

Hal ini membuktikan bahwa diPelatihan mampu meningkatkannya Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian di dukung berdasarkan dari dipenelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jiantoro, Djamhur dan Mochamad (2017) yang berjudul, Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Yang mana terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Kartawan (Y)

Hasil pengujiannya spekulasi (uji-t) menunjukan dinilai signifikannya divariabel Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) $0,001 < 0,05$,diartinya bisa dicarakan parsial adanya terpengaruh disignifikan diantara Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan didemikian hipotesisnya dipenelitian ini menyatakannya bahwa adanya terpengaruhkan disignifikan diantara Pengalaman Kerja dicarakan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.

Hasil ini membuktikannya ada diPengalaman Kerja mampu meningkatkan diPrestasi Kerja Karyawannya. Hasil penelitian di dukung berdasarkan dipenelitian terdahulu yang dilakukannya Maulid Sakaria (2017) yang berjudul, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Parigi Moutang. Dimana terdapat pengaruh yang sangat besar antara Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Parigi Moutang.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Pengujiannya diHipotesis (uji-t) menunjukan nilainya disignifikan dengan divariabel Kemmapuan Kerja (X₃) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) $0,001 < 0,05$,diartinya dengan bercara parsial adanya dipengaruhi disignifikan dengan Kemampuan Kerja (X₃) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan didemikian hipotesisnya dipenelitian ini menyatakannya disignifikan dengan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karywan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim.

Hal ini membuktikan bahwa dikemampuan kerja mampu meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Hasil Penelitian di dukung berdasarkan dari penelitian terdahulu dilakukannya Amelia Rahmi dan Abdul Aziz (2017) sengan judulnya, Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. Yang mana terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Pegawai Biro Umum Gubernur Provinsi Aceh.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengingat efek samping dari eksplorasi dan percakapan yang telah digambarkan di bagian sebelumnya, sangat baik untuk diselesaikan sebagai berikut:

1. Terdapatnya dipengaruhi positif dan signifikannya antara Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim yang memiliki nilai sign, $0,011 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruhnya dipositif dan signifikannya diantara Pengalaman Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y) di PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim yang memiliki nilainya sig, $0,001 < 0,05$.
3. Terdapatkan mempengaruhi yang positifkan dan disignifikan antara Kemampuan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim yang memiliki nilai signfikasi $0,001 < 0,05$.
4. Terdapat dipengaruhi yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim dengan bercara simultankan. Halnya ini dibuktikannya dengan nilainya disignifikan F $0,000 < 0,05$.

Saran

Melihat hasil akhir yang telah digambarkan, para ilmuwan memberikan ide-ide yang dapat menjadi masukan bagi organisasi:

1. Mengingat berdasarkan dihasil penelitiannya ini, diperoleh hasil pengaruh yang signifikannya diantara variabelnya diPelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, peneliti menyarankan untuk lebih semangat lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya prestasi karyawan yang di hasilkan tidak hanya untuk disaat ini tapi bisa untuk dimasa yang akan datang.
2. Mengingat berdasarkan dihasil penelitiannya ini, diperoleh hasil pengaruh disignifikan diantara Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, peneliti menyarankan untuk mempertahankan kinerja karyawan tersebut dengan selalu mendukung dan memotivasikan dikaryawan agar bisa didapat menghasilkannya hasil yang diharapkan diperusahaan.



3. Mengingat berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh hasil signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim, peneliti menyarankan untuk mempertahankan kinerja karyawan tersebut dengan selalu memberikan pelatihan dan dukungan kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
4. Walaupun Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, perusahaan harus tetap memperhatikan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja Karyawan misalnya dengan meningkatkan Pelatihan untuk meningkatkan *skill*/kemampuan karyawan yang dapat menghasilkan prestasi untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia dan Aziz. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi* , 06(02).
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Foster. (2011). *Pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan* . Jakarta: Ramlan PPM.
- Handoko, H. T. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Jiantoro, Djamhur dan Mochammad. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JOB)*, 50(1).
- Muchlas, M. (2012). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: Gadjra Mada Universitas Press.
- Robbins. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. (2021). *Manajemen Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan (Konsep, Pengembangan dan Evaluasi)*. Depok: Rajawali Pers.
- Sakaria, M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 5(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wispondono, M. (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran* . Yogyakarta: CV Budi Utama.