

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pengalaman

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Menurut Handoko (2014, 20-21) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- a) Waktu Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

- b) Jenis Tugas Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
 - c) Penerapan Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
 - d) Hasil Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.
- Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu:
- 1) Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
 - 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
 - 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

2.1.2 Pelatihan

Di dalam era persaingan industri yang penuh tantangan sekarang ini, pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM yang mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan keterampilan kepada karyawan baru dan karyawan yang ada saat ini yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, pelatihan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Pelatihan juga sebagai proses pemberdayaan dan pembelajaran, artinya individu (seseorang) harus mempelajari sesuatu (materi) guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, tingkah laku dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dalam menopang ekonominya (pendapatan).

Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Pangabean dalam UCEO (2015) bahwa pelatihan adalah sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang.

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Dengan adanya pelatihan terhadap karyawan, diharapkan kemampuan karyawan dapat meningkat sehingga dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan. Selain perusahaan, pelatihan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kemampuan dibidang tertentu sesuai dengan keahliannya.

Menurut Suparyadi, pelatihan memiliki beberapa manfaat, yaitu:

a. Meningkatkan kemandirian

Karyawan yang telah menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya memerlukan sedikit bantuan dari atasan maupun rekan kerja untuk melaksanakan tugasnya.

b. Meningkatkan motivasi

Karyawan yang telah menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama, bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan, maka karyawan akan menjadi lebih yakin dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Kedua, bahwa pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan karena telah menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh perusahaan, sehingga mereka merasa dihargai oleh perusahaan.

c. Menumbuhkan rasa memiliki

Rasa yang telah diakui keberadaannya sangat diperlukan oleh perusahaan serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan perusahaan yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan perusahaan.

d. Mengurangi keluarnya karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang pekerjaannya akan merasa nyaman. Kenyamanan dalam bekerja dapat disebabkan dengan adanya rasa dihargai dan perusahaan akan merasa puas, sehingga mereka tidak ada berfikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lainnya.

Prinsip pelatihan digunakan sebagai pedoman untuk proses dari pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif.

Menurut Handoko (2008:109), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah: program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam latihan akan semakin efektif.

Pelatihan bagi para karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (pre-service training) , dan pelatihan setelah menjalankan tugas (in service training).

- a. Pre-Service Training (Pelatihan Pra Jabatan) Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau “pre-service training”.

Oleh sebab itu pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon para pegawai baru di institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan bagi kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi misi dan budaya kerja (corporate culture) organisasi atau institusi, sehingga akhirnya diharapkan para pegawai ini dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

- b. In-Service Training (Pelatihan Dalam Jabatan) Pelatihan ini ditunjukkan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau divisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “in-service training”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan pelatihan dalam jabatan ini dibedakan menjadi dua, yakni: pelatihan diluar tugas (off the job training) dan pelatihan di dalam tugas (on the job training).

training).

Menurut Menurut Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah:

- 1) Metode on the job training (Pelatihan didalam Tugas)
 - a) Pelatihan dalam jabatan.
 - b) Rotasi pekerjaan.
 - c) Sistem magang.
- 2) Metode off the job training (Pelatihan diluar Tugas)
 - a) Sistem ceramah.
 - b) Pelatihan vestibule (Pelatihan Simulasi)
 - c) Role-playing (Permainan Peran)
 - d) Studi kasus
 - e) Simulasi
 - f) Pelatihan laboratorium
 - g) Belajar sendiri.

Indikator pelatihan kerja menurut Gary Dessler (2015:284) ada lima yaitu:

1. Instruktur

Mengingatnkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

 - a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
 - b. Memotivasi peserta
 - c. Kebutuhan umpan balik.
2. Pelatihan Kerja

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

 - a. Semangat mengikuti pelatihan
 - b. Keinginan untuk memperhatikan.
3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

 - a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
 - b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan
4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

 - a. Menambah kemampuan
 - b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan
5. Tujuan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan,

khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan.
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja

atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu
 - a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor Lingkungan, yang meliputi
 - d. Kondisi fisik
 - e. Peralatan
 - f. Waktu
 - g. Material
 - h. Pendidikan
 - i. Supervisi
 - j. Desain organisasi
 - k. Pelatihan
 - l. Keberuntungan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260).

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261).

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai studi pustaka atau literatur untuk menjadi acuan penulis dan menambah wawasan mengenai teori terkait variabel dalam menyusun penelitian ini. Berikut penulis mengangkat beberapa penelitian terdahulu berupa jurnal sebagai referensi terkait dengan penelitian yang penulis lakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian & Tahun	Judul Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Bachtiar Arifudin Husain (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT BTN Indonesia, Tbk KC Bumi	Teknik observasi, wawancara serta kuesioner.	Uji Validitas, Relibilitas, Normalitas, Parsial (t), dan koefesien determinasi.	Hasil uji regresi sederhana menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

		Damai)			
2.	Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng	Kuesioner	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif
3.	Sugiarti (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuarial Jakarta	Teknik kuesioner	Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi produk momen, uji t, dan regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
4.	Azizka Rizqy Pratama (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap	Populasi	Metode analisis data menggunakan metode regresi linier	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh

		Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Medan		berganda	terhadap kinerja karyawan dengan nilai positif dan signifikan. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai positif namun tidak signifikan. Dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Nursila (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap	Kuesioner	Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validasi, uji	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara

		<p>Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT BTN Kantor Cabang Syahirah Makassar)</p>		<p>reabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi R², dan uji hipotesis</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terkait variabel moderating menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu memoderasi hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan tidak mampu memoderasi hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap</p>
--	--	---	--	--	---

					kinerja karyawan.
6.	Suci Septia Ningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner	Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Syariah KC Madiun. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Syariah KC Madiun dengan Pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh

					secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC Madiun.
7.	Izzahtun Wahyuni (2020)	Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja	Angket	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi (r^2)).	Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bprs muamalat harkat sukaraja, pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bprs muamalat harkat sukaraja, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Sedangkan secara simultan

					pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
8.	Eka Ramadhan i (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan	Metode pengambilan data dengan menggunakan an angkat (kuesioner)	Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi	terdapat pengaruh secara parsial pada variabel pelatihan terhadap kinerja dan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel Pelatihan dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan

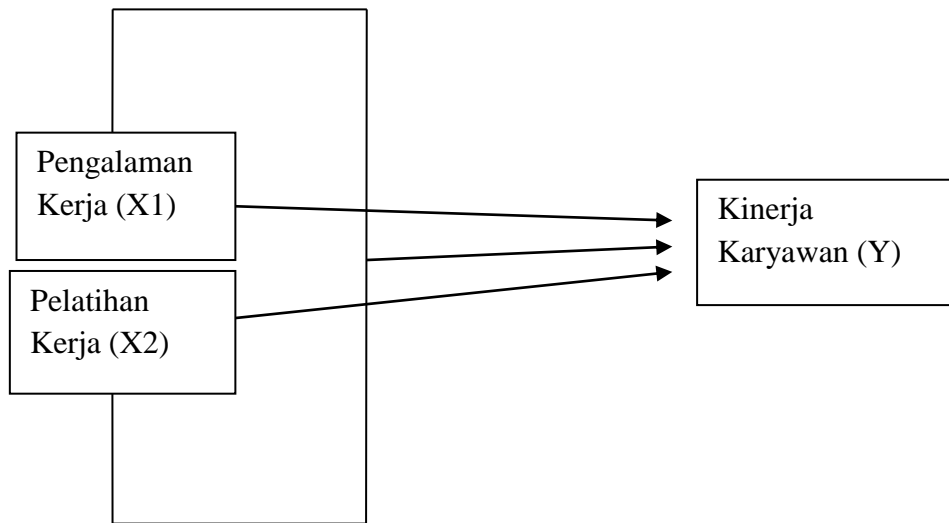
Persamaan pada penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018), Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018), Sugiarti (2016), Azizka Rizqy (2020), Nursila (2021), Suci Septia Ningsih (2019), Izzahtun Wahyuni (2020), Eka Ramadhani (2019) yaitu pada teknik analisis dan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan teknik pengumpulan data kuesioner.

Perbedaan pada setiap penelitian yaitu pada objek penelitian. Pada penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018) menjadikan PT BTN Indonesia, Tbk KC Bumi Damai sebagai objek penelitian. Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) menjadikan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng sebagai objek penelitian. Sugiarti (2016) menjadikan PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta sebagai objek penelitian. Azizka Rizqy (2020) menjadikan PT Bank Sumut Cabang Syariah Medan sebagai objek penelitian. Nursila (2021) menjadikan PT BTN Kantor Cabang Syahirah Makassar sebagai objek penelitian. Suci Septia Ningsih (2019) menjadikan Bank BRI Syariah KC Madiun sebagai objek penelitian. Izzahtun Wahyuni (2020) menjadikan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja sebagai objek penelitian. Eka Ramadhani (2019) menjadikan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan sebagai objek penelitian.

2.3 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pikir untuk mempermudah permasalahan yang akan dibahas dan memberikan arah dari penelitian. Adapun bentuk kerangka pikir yang di tuangkan dalam skripsi telah peneliti tulis secara jelas



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis pengaruh adalah suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang A Rivai

H_1 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang A Rivai

H_0 : Pengalaman Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang A Rivai

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang A Rivai

H_2 : Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang A Rivai

H_0 : Pelatihan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang A Rivai

3. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang A Rivai

H₃: Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang A Rivai

H₀: Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang A Rivai