

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT. RUBYCON INDONESIA**Putri Desanti Rajagukguk¹, M. Iqbal Yusuf C.², Yulia³**

Putridesanti26@gmail.com, iqbal Yusuf99@gmail.com, yuliaedwar2407@gmail.com

^{1,2,3}Universitas Nagoya Indonesia**Informasi Artikel**

Diterima : 23 Jan 2024
Direview : 15 Nov 2024
Disetujui : 30 Nov 2024

Kata Kunci

Pendidikan, Pelatihan
Kerja, Kompensasi,
Prestasi Kerja

Abstrak

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) di PT. Rubycon Indonesia. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel 172 responden. Teknik analisis data penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas, untuk menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan analisis regresi linier berganda terdiri uji t , uji F dan Koefisien determinasi R^2 , menggunakan bantuan program yaitu SPSS Versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan dengan hasil uji simultan menunjukkan bahwa Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) semua variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) di PT. Rubycon Indonesia, dengan $F_{hitung} 12,087 > F_{tabel} 2,66$. dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Ha diterima dan H_0 ditolak artinya memiliki persamaan secara simultan atau berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Rubycon Indonesia.

Keywords

Education, Job Training,
Compensation, Job
Performance

Abstract

The research objective is to determine the effect of education (X_1), job training (X_2) and compensation (X_3) on employee work performance (Y) at PT. Rubycon Indonesia. The research uses quantitative methods, the sampling technique uses non-probability sampling. Data was collected through distributing questionnaires to a sample of 172 respondents. The research data analysis technique uses validity and reliability tests, classic assumption tests consisting of normality, multicollinearity and heteroscedasticity, to analyze the independent variables against the dependent variable, multiple linear regression analysis is carried out consisting of the t test, F test and coefficient of determination R^2 , using the help of the program, namely SPSS. Version 27. The results of this research show that simultaneous test results show that Education (X_1), Job Training (X_2) and Compensation (X_3) all variables have a positive and significant influence on Employee Work Performance (Y) at PT. Rubycon Indonesia, with $F_{count} 12.087 > F_{table} 2.66$ and significant $0.000 < 0.05$, it can be concluded that Education, Job Training and Ha Compensation are accepted and H_0 is rejected, meaning they have simultaneous similarities or have a significant simultaneous effect on Employee Work Performance at PT. Rubycon Indonesia.

A. Pendahuluan

Mengingat semakin pesatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang tidak menguntungkan memaksa para pengusaha untuk selalu giat dan berusaha agar perusahaannya dapat tetap menghasilkan laba yang maksimal sehingga dapat membantu perkembangan usahanya (Nur, 2017).

Manusia merupakan sumber daya paling penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ramli & Nurmilasari, 2024). Suatu perusahaan pasti memiliki tujuan untuk dicapai, baik keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk mempertahankan keunggulan perusahaannya (Ningrum et al., 2023). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Manurung et al., 2022).

Menurut dalam penelitian (Rinawaty et al., 2023) salah satu yang dapat dilakukan untuk melihat perkembangan perusahaan yaitu dengan cara melihat Prestasi Kerja dari para karyawan di perusahaan tersebut.

Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Maghfiroh et al., 2022). Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Sunawan et al., 2022). Mengacu pada definisi di atas dapat dipahami bahwa Prestasi Kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Menurut dalam penelitian (Pramanita et al., 2022) Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja menajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Proses tersebut merupakan tahapan yang harus dilalui secara berjenjang. Uraian proses yang bertahap juga dikemukakan dalam penelitian (Hartati Lisa et al., 2022) bahwa Pendidikan adalah tahap Pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Yulika et al., 2022).

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, sedangkan Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Hasibuan et al., 2022). Jadi, Pendidikan dan Pelatihan yang termasuk di dalam fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal (Poluakan et al., 2019). Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Nur, 2017).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan (Aqsa dalam (Wonda et al., 2022)). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan suatu perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Yatipai et al., 2015). Dengan pemberian Kompensasi yang baik berupa penghargaan akan membuat karyawan merasa dirinya dihargai oleh perusahaan tersebut sehingga karyawan memberikan rasa bangga dengan kepuasan tersendiri yang pada akhirnya dapat memotivasi mereka untuk lebih berprestasi di perusahaan (Masyar, 2020).

PT. Rubycon Indonesia merupakan salah satu perusahaan asal Jepang yang berdiri pada tanggal 19 Juli 1994 di Batamindo Industrial Park, Jl. Gaharu Lot 220-226, Muka Kuning, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29433. Perusahaan ini berfokus pada pembuatan Kapasitor Elektrolit dengan berbagai aplikasi termasuk konsumen, industri, listrik, pencahayaan dan otomotif yang memiliki 300 karyawan tetap. Pendidikan karyawan di perusahaan ini bervariasi, dari tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) hingga Perguruan Tinggi (S-2). PT. Rubycon Indonesia selalu melakukan *MK* yang berkelanjutan yang lebih dikenal dengan nama *Kaizen*. Dalam *Kaizen* tersebut membahas upaya-upaya penyelesaian masalah dan pengembangan sistem di setiap departemen.

Karyawan di PT Rubycon Indonesia rata-rata memiliki pendidikan yang tinggi, selalu diberikan pelatihan dalam menunjang pekerjaan di perusahaan dan diberikan kompensasi untuk masing-masing karyawan terutama yang memiliki Prestasi Kerja yang bagus. Namun ternyata hal tersebut terlihat belum maksimal dalam penerapannya. Seperti halnya karyawan yang memiliki Pendidikan tinggi masih mendapat Surat Peringatan, karyawan yang telah mendapatkan Pelatihan masih ada yang bekerja tidak sesuai Standard Operasional Perusahaan, serta terdapatnya kesenjangan dalam pemberian Kompensasi Karyawan pada level yang sama.

Permasalahan yang terjadi di PT. Rubycon Indonesia inilah yang menjadi bahan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dimulai dari variabel yang paling berpengaruh secara signifikan serta penanganan di dalam judul penelitian ini. Hal yang menjadi dasar penelitian ini adalah mengungkapkan bagaimana Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Rubycon Indonesia guna menjadi sebuah kajian ilmiah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dan memberikan solusi untuk permasalahan yang terjadi dalam penelitian.

B. Metode Penelitian

1. Variabel Penelitian

Sedangkan Variabel Penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Metode Kuantitatif, diidentifikasi sebagai berikut (Hidayat et al., 2023):

1) Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel Dependen adalah Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya Variabel Bebas (Setiawan & Bagia, 2021).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Y : Prestasi Kerja

2) Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen adalah Variabel yang dapat mempengaruhi Variabel Dependen (Variabel Terikat) hubungannya dapat positif atau negatif dengan Variabel Dependen (Subroto, 2018). Bentuk hubungan antara Variabel Independen dengan dependen dapat berupa hubungan korelasi atau sebab akibat (Sudrajat & Maulana, 2021).

Sebagai variabel Independen dalam penelitian ini adalah:

X1 = Pendidikan

X2 = Pelatihan Kerja

X3 = Kompensasi

2. Subjek Penelitian

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam (Anwar, 2019). Populasi dalam penelitian ini semua karyawan yang ada di PT. Rubycon Indonesia yang berjumlah 300 orang.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Putra & Bagia, 2021). Dengan menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan rumus slovin (Purna et al., 2022). Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti (Noviana et al., 2022).

Dalam penelitian ini akan digunakan nilai $e = 5\%$, artinya tingkat toleransi untuk ketidakteelitian sebesar 5% atau tingkat kepercayaan yang diharapkan dari penelitian adalah sebesar 95% . Berdasarkan rumus slovin di atas, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$= \frac{300}{1 + 0,75} = \frac{300}{1,75} = 171.42 = 172 \text{ karyawan}$$

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan (Rismawati et al., 2022). Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data primer adalah data mengenai pendapat responden tentang indikator dari variabel karakteristik individu, melalui penyebaran kuesioner dan tatap muka (Muhammad & Tonapa, 2021). Kuesioner dibuat dengan pernyataan yang terstruktur dan menyediakan jawaban yang disesuaikan dengan

pertanyaan sehingga memudahkan responden untuk menjawab. Kuesioner yang dibagikan menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert yang mempunyai *gradasi* (tingkatan) dari sangat positif sampai data negatif. Dimana setiap pertanyaan mempunyai jawaban 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

- 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain) (Mufidah et al., 2020). Dalam penelitian ini, data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai *output* penelitian. Seperti dokumentasi dan studi kepustakaan yakni pengumpulan data dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

1) Analisis Data Penelitian

a) Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak (Dzulkhair & Amin, 2020). Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria kenormalan yaitu signifikansi $\alpha = 0,05$, Jika $\text{sig} > \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			172
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.64642676
Most Extreme Differences	Absolute		.064
	Positive		.040
	Negative		-.064
Test Statistic			.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.082
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.084
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.076
		Upper Bound	.091
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Dari tabel 1. di atas dapat dilihat nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov Smirnov Test*. Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* hanya melihat nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* pada output SPSS Ver. 27. Dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah 0,082 dan hasil uji signifikansi di atas 0,05. Jadi $0,082 > 0,05$ artinya semua variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Varianc Inflation Factor* (VIF) dengan nilai tolerance semua variable $> 0,10$ dan nilai VIF variabel independen < 10 . Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas *Varianc Inflation Factor* (VIF)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.085	5.335		1.451	.000		
	PENDIDIKAN	.319	.160	.352	1.996	.048	.986	1.014
	PELATIHAN KERJA	.209	.185	.298	2.288	.200	.997	1.003
	KOMPENSASI	.225	.171	.226	1.346	.729	.987	1.013

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan tabel 2. di atas dapat dilihat bahwa model regresi bebas multikolinieritas karena nilai tolerance semua variable $> 0,10$ yaitu nilai tolerance Variabel Pendidikan sebesar $0,986 > 0,10$, nilai tolerance Variabel Pelatihan Kerja $0,997 > 0,10$, nilai tolerance Variabel Kompensasi $0,987 > 0,10$. VIF Variabel Independen < 10 , yaitu: Variabel Pendidikan sebesar $1,014 < 10$, Variabel Pelatihan Kerja sebesar $1,003 < 10$, dan Variabel Kompensasi sebesar $1,013 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam regresinya.

Uji Heteroskedastisitas

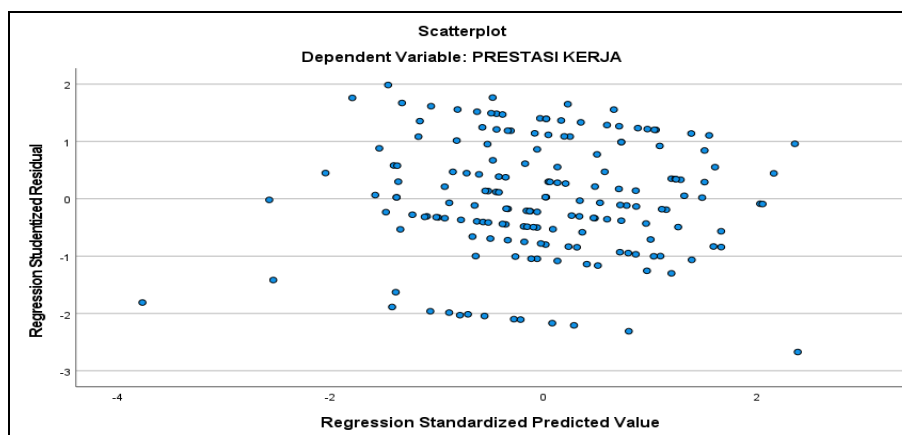
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Standardized Delete Residual* nilai tersebut (Dodiyanto, 2020). Uji *glejser* jika nilai signifikansi $> 0,05$ (5%) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ (5%) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Asumsi yang baik dalam model Regresi adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.085	5.335		8.451	.090
	PENDIDIKAN	-.119	.060	-.152	-1.996	.108
	PELATIHAN KERJA	.109	.085	.098	1.288	.200
	KOMPENSASI	-.025	.071	-.026	-.346	.729

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel Pendidikan (X₁) adalah 0,108 > 0,05, nilai signifikansi (sig) variabel Pelatihan Kerja (X₂) adalah 0,200 > 0,05 dan nilai signifikansi (sig) dari variabel Kompensasi (X₃) adalah 0,029 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua model regresi nilai signifikansi (sig) > 0,05 dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 1.** Uji Glejser Pola Scatterplot

Dengan menggunakan uji glejser pola scatterplot tidak membentuk pola linear tertentu dan lebih menyebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu grafik scatterplot dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Namun dikarenakan penyebaran terlihat tidak begitu luas untuk meyakinkan dibuktikan dengan menggunakan uji Formal (*White Heteroskedasticity Test*).

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas (Uji White)

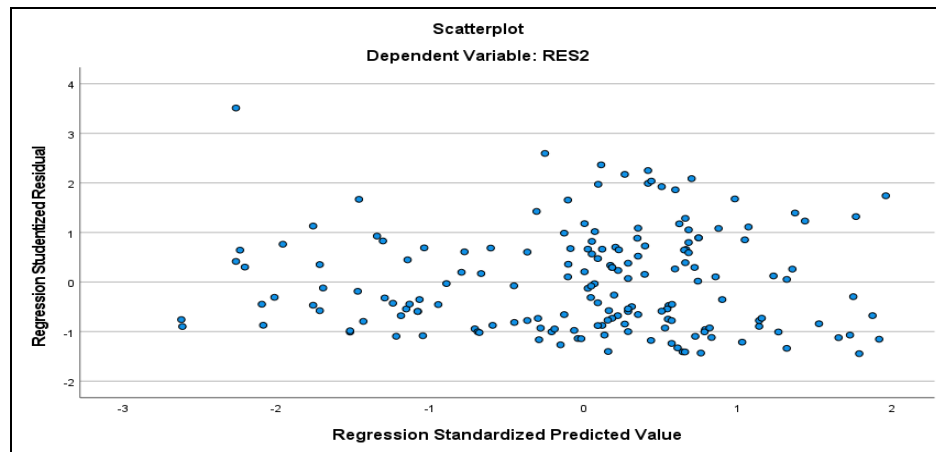
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.161 ^a	.026	.009	2.18063
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA, PENDIDIKAN				
b. Dependent Variable: RES2				

Dari hasil SPSS pada tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai *R Square* 0.026.

Berdasarkan rumus pada Uji *White* dihasilkan sebagai berikut:

- *Chi Square* hitung
 $n \times R \text{ Square}$
 $172 \times 0,026 = 4,472$.
- *Chi Square* tabel
 $Df = k-1 = 3-1 = 2$
 $Sig (5\%) = 5,991465$.

Sehingga, berdasarkan hasil di atas dapat di simpulkan bahwa nilai *Chi Square* hitung dari model summary pada SPSS versi 27 lebih kecil (<) dari nilai *Chi Square* tabel, maka tidak terdapat gejala Heterokedastisitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Gambar 2. Uji *White* Pola Scatterplot

Hasil dari grafik pada Uji Formal (*White Heteroskedasticity Test*) menunjukkan bahwa:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Sehingga dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

b) Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) pada PT. Rubycon Indonesia dengan menggunakan *SPSS*, dengan menggunakan persamaan $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$.

Maka dibawah ini adalah tabel hasil uji regresi linier berganda. diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.085	5.335		1.451	.229
	PENDIDIKAN	.319	.160	.352	1.996	.042
	PELATIHAN KERJA	.209	.185	.298	2.288	.049
	KOMPENSASI	.225	.171	.226	2.046	.045

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 5,085 + 0,319 \text{ Pendidikan} + 0,209 \text{ Pelatihan Kerja} + 0,225 \text{ Kompensasi}$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna, sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta mempunyai arah koefisien regresi positif yaitu sebesar 5,085 artinya jika Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi yang dijalankan mengalami kenaikan sebesar 1% maka Prestasi Kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 5,085.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien X_1 (Pendidikan) bernilai positif sebesar 0,319 artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan Pendidikan sebesar 1%, sementara Pelatihan Kerja dan Kompensasi dianggap konstan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan sebesar 0,319. Jika semakin besar tingkat Pendidikan maka semakin meningkat pula Prestasi Kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien X_2 (Pelatihan Kerja) bernilai positif sebesar 0,209 artinya menunjukkan jika Pelatihan Kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, sementara Pendidikan dan Kompensasi dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan Prestasi Kerja karyawan sebesar 0,209. Jika semakin besar tingkat Pelatihan Kerja semakin tinggi pula Prestasi Kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien X_3 (Kompensasi) bernilai positif sebesar 0,225 artinya menunjukkan jika Kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1%, sementara Pendidikan dan Pelatihan Kerja dianggap konstan maka akan menyebabkan kenaikan Prestasi Kerja karyawan sebesar 0,225. Semakin besar tingkat Kompensasi semakin meningkat pula Prestasi Kerja karyawan.

Pengujian individual (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu untuk mengetahui seberapa besar Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_1$ ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_1$ diterima dan H_0

ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Pengujian individual (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.085	5.335		1.451	.229
	PENDIDIKAN	.319	.160	.352	1.996	.042
	PELATIHAN KERJA	.209	.185	.298	2.288	.049
	KOMPENSASI	.225	.171	.226	2.046	.045

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Rumusan Hipotesis 95% = 0,05

Uji t = $t(\alpha/2; n - k - 1) = (0,05/2; 172 - 4 - 1) = (0,025; 167) = 1,97427$

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 27.0 dapat diketahui bahwa:

Hasil uji t untuk variabel Pendidikan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,996 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,97427 dan signifikan sebesar 0,042. Dengan demikian, $t_{hitung} 1,996 > t_{tabel} 1,97427$ dan nilai signifikan $0,042 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Rubycon Indonesia.

Hasil uji t untuk variabel Pelatihan Kerja (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,288 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,97427 dan signifikan sebesar 0,049. Dengan demikian $t_{hitung} 2,288 > t_{tabel} 1,97427$ dan signifikan $0,049 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Rubycon Indonesia.

Hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X_3) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,046 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,97427 dan nilai signifikan sebesar 0,045. Dengan demikian $t_{hitung} 2,046 > t_{tabel} 1,97427$ dan signifikan $0,045 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Rubycon Indonesia.

Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yaitu berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) pada PT. Rubycon Indonesia.

Uji kecocokan model (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak H_a diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Berikut ini adalah tabel hasil Uji F:

Tabel 7. Uji kecocokan model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.747	3	28.249	12.087	.000 ^b
	Residual	2273.689	168	13.534		
	Total	2358.436	171			
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA, PENDIDIKAN						

$$F_{\text{tabel}} = F (k-1; n - k) = (4-1; 172 - 4) = (3; 168) = 2,66$$

Nilai signifikan (sig) < 0,05

Nilai signifikan (sig) untuk pengaruh Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) kecocokan model terhadap Y (Prestasi Kerja) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{tabel} sebesar $12,087 > 2,66$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara simultan Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara kecocokan model terdapat pengaruh signifikan antara Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) di PT. Rubycon Indonesia.

Koefisien determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Rubycon Indonesia. Berikut adalah tabel hasil uji Koefisien Determinasi (R^2):

Tabel 8. Koefisien determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.736	.779	1.679
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA, PENDIDIKAN				

Dari Output diatas didapatkan nilai pada Adjusted R square sebesar 0,779 yang artinya Pengaruh Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. Rubycon Indonesia sebesar 77,9% dan berada pada kategori kuat karena lebih dari 0,67. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

2. Pembahasan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan (X_1) di PT. Rubycon Indonesia berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 1,996 sedangkan ttabel sebesar 1,97427 dan signifikan 0,042. Thitung $1,996 > 1,97427$ dan signifikan $0,042 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X2) di PT. Rubycon Indonesia terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,288 sedangkan ttabel sebesar 1,97427 dan signifikan 0,049. Thitung $2,288 > 1,97427$ dan signifikan $0,049 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini Ha diterima dan H0 ditolak.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X3) di PT. Rubycon Indonesia berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,046 sedangkan ttabel sebesar 1,97427 dan signifikan 0,045. Thitung $2,046 > 1,97427$ dan signifikan $0,045 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini Ha diterima dan H0 ditolak.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) di PT. Rubycon Indonesia, semua variabel terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai Fhitung sebesar 12,087 sedangkan Ftabel sebesar 2,66 dan signifikan 0,000. Fhitung $12,087 > 2,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (H4) dalam penelitian ini Ha diterima dan H0 ditolak.

Dari analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan menjadi poin utama dalam peningkatan Prestasi Kerja Karyawan dan berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut dikarenakan Pelatihan memegang peranan penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap SDM. Sehingga dengan adanya Pelatihan di Perusahaan dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan dalam kuantitas maupun kualitas. Pelatihan sangat diharuskan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan. Pelatihan yang diberikan perusahaan diharapkan para karyawan mendapatkan pengalaman yang diterapkan dalam pekerjaannya.

Sementara untuk poin kedua yang berpengaruh secara signifikan dalam peningkatan Prestasi Kerja ialah Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan Kompensasi adalah jasa yang diberikan suatu perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan pemberian Kompensasi yang baik berupa penghargaan akan membuat karyawan merasa dirinya dihargai oleh perusahaan tersebut sehingga karyawan memberikan rasa bangga dengan kepuasan tersendiri yang pada akhirnya dapat memotivasi mereka untuk lebih berprestasi di perusahaan.

Sedangkan untuk poin yang terakhir dalam penelitian ini, yang berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan yakni, Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Hal tersebut dikarenakan Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi tentu akan sangat berbeda dalam melakukan

pekerjaan, pengambilan keputusan dan wawasan yang lebih luas dibanding yang hanya tamat SMA.

Ketiga poin di atas ditentukan berdasarkan hasil dari uji t dan uji f yang dihasilkan dari hasil SPSS Versi 27.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil hipotesis dan pembahasan yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS, maka dapat disimpulkan:

1. Pendidikan (X₁) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Rubycon Indonesia.
2. Pelatihan Kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Rubycon Indonesia.
3. Kompensasi (X₃) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Rubycon Indonesia.
4. Pendidikan (X₁), Pelatihan Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT. Rubycon Indonesia Cabang Batam. Hal ini disebabkan karena PT. Rubycon Indonesia Prestasi Kerja karyawannya sudah memiliki Pendidikan, Pelatihan Kerja dan Kompensasi yang baik.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kepada pihak Universitas Nagoya Indonesia dan PT. Rubycon Indonesia yang telah membantu selama penelitian.

F. Referensi

- Anwar, R. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel. -, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Dodiyanto, D. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Jasa Penilai Publik Wahyu Yasir Purnamasari Dan Rekan. *STIE Mhardika*, 1–23. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/3478/>
- Dzulkhair, D., & Amin, R. A. S. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 9(1), 61–71.
- Hartati Lisa, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Menginap Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Viena Boutique Di Kota Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi,

- Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hidayat, S., Yulia, Y., & Lucida, R. S. R. (2023). Pengaruh Pelayanan Dan Brand Image Terhadap Minat Pengguna Jasa Angkutan Limbah Medis Di PT. Satalindo Mandiri Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(1), 1–11. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1–10. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Manurung, C. R., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Analisis Perhitungan Rasio Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Pada Masa Covid-19 Di PT. Fast Food Indonesia, TBK Periode 2019-2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Masyar, W. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. In *Journal article*. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://media.neliti.com/media/publications/24316-ID-pengaruh-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pada-inspektorat-kabupaten-ro.pdf&ved=2ahUKEwjPxo-8yKrzAhXiV3wKHZIQCMcQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw1-4yOP>
- Mufidah, E. A., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 9(2), 226–233.
- Muhammad, M., & Tonapa, J. F. (2021). the Effect of Education Level on Improving Employee Performance in Thenational Unity, Politics and Community Agency of South Sulawesi Province. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(1).
- Ningrum, P. T., Persada, R., & Yulia, Y. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan Konsumen Di Kawasan Hunian Villa Panbil Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(2), 34–40. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Noviana, N., Hakim, L., & Sudarmi, S. (2022). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. *Journal Unismuh*, 3(X), 2022.
- Nur, Z. (2017). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Desa Di Kantor Kecamatan sungai Pinang Kota Samarinda. *Ilmu Pemerintah*, 5(1), 329–240. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pramanita, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan

- Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan PT. Triusula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36–47. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Purna, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 71–84. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 204–210. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27559>
- Ramli, M. A., & Nurmilasari, N. (2024). Pengaruh Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 266–270. <https://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA/article/download/1008/302>
- Rinawaty, R., Yulia, Y., & Agustini, R. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kamar Dan Laporan Keuangan Di The Golden Bay Hotel Batam Tahun 2023. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 2, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Rismawati, N. M. D. M., Sembiring, E., & Guntar, E. L. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Samaja Villas. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(1), 97–111.
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28625>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. [file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article Text-4154-1-10-20181219 \(10\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article%20Text-4154-1-10-20181219%20(10).pdf)
- Sudrajat, A. P., & Maulana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 7(3), 74–87. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i1.23949>
- Sunawan, S., Jazuli, J., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Golden Bay Kota Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 55. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Wonda, Y., Jatimu, V., & Walangitan, O. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127–132.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.
- Yulika, L., Efendi, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pembayaran Honor Untuk Pegawai Yang Melakukan Kegiatan Pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN Suska Riau. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>