



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi

Lingkan Agnes Safitri^{1*}, Diana Hasan²

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, lingkanagnes@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, diana.hasan@umj.ac.id

*Corresponding Author: lingkanagnes@gmail.com

Abstract: *This study aims to identify the effect of job training and work experience on employee performance at PT. Sustraco Adikreasi. Employee performance is one of the key elements in achieving company goals. Job training provides structured learning to enhance competencies, while work experience builds knowledge and skills through direct practice in the field. Data was collected through questionnaires distributed to 50 employees of PT. Sustraco Adikreasi. The analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS software. The results showed that job training and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, job training significantly contributes to performance improvement, while work experience also has a positive and significant impact. Therefore, the company is advised to optimize job training programs and utilize employees' work experience as valuable assets to enhance organizational productivity.*

Keywords: *Job Training, Work Experience, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja memberikan pembelajaran yang terencana untuk meningkatkan kompetensi, sedangkan pengalaman kerja membangun pengetahuan dan keterampilan melalui praktik langsung di lapangan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 karyawan PT. Sustraco Adikreasi. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, sedangkan pengalaman kerja juga memberikan dampak positif yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan program pelatihan kerja dan memanfaatkan pengalaman kerja karyawan sebagai aset penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: *Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang punya peranan penting di dalam perusahaan, karena dengan hasil kinerja yang baik dari karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak semua kinerja yang dihasilkan oleh karyawan selalu mendapatkan hasil yang baik, karena tingkat kinerja setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan juga punya cara tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya (Fangiziah et al., 2023)

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing (Mayasari, 2022).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Pelatihan yang dimaksud yaitu mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan (Naysila et al., 2019)

Selain pelatihan, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Octavianus et al., 2018).

PT. Sustraco Adikreasi merupakan perusahaan swasta bergerak di sektor tools minyak bumi dan gas bumi dengan kegiatan bisnis utama meliputi: produksi alat-alat pengeboran, penyewaan alat-alat pengeboran, jasa dibidang pengeboran yang memiliki divisi dalam perusahaan masing-masing memiliki pemimpin untuk mengatur dan bertanggung jawab terhadap divisi yang dia tangani, dan bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja PT. SUSTRACO ADIKREASI
Periode 2021-2023**

No	Keterangan	2021	2022	2023
1	Pelayanan	95	94	85
2	Integritas	95	90	85
3	Komitmen	90	87	80
4	Disiplin	90	85	80
5	Kerjasama	90	85	80

Sumber : PT. Sustraco Adikreasi

Pada Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Pada penilaian perilaku kerja yang terdiri dari unsur orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerjasama menurun dari bobot 90, menjadi 80 pada penilaian sasaran pegawai (SKP) terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, waktu.

Adapun maksud dari Pelatihan Kerja disini dapat diartikan sebagai memberi pelajaran dan praktik, keterampilan individu untuk membiasakan diri dalam mengerjakan sesuatu sehingga menjadi terampil dan mampu memiliki kompetensi. Selain itu ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja dapat diartikan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

METODE

Penelitian ini bersifat asosiatif dalam artian bertujuan untuk menguji variabel manakah yang memiliki hubungan yang saling berkaitan. Dimana hubungan antara variabel X (Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Penelitian ini berfokus pada karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. Teknik pengambilan sampel diperoleh menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh, karena semua populasi (karyawan) dijadikan sampel yaitu 50 responden. Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner oleh penulis yang berupa *Google Form*. Adapun Instrumen dalam penelitian ini yang dibagi atas 3 variabel, yaitu Pelatihan Kera, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan. Metode analisis data untuk penelitian ini dilakukan dengan program *computer*, yaitu SPSS (*Statiscal Package For Social Science*) versi 22. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis hipotesis asosiatif.

HASIL

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan dan metode penelitian, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan Kerja

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,584	0,278	Valid
2	0,718	0,278	Valid
3	0,743	0,278	Valid
4	0,763	0,278	Valid
5	0,768	0,278	Valid
6	0,570	0,278	Valid
7	0,489	0,278	Valid
8	0,716	0,278	Valid
9	0,490	0,278	Valid
10	0,405	0,278	Valid
11	0,584	0,278	Valid
12	0,550	0,278	Valid
13	0,598	0,278	Valid
14	0,767	0,278	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Tabel 3. Uji Validitas Pengalaman Kerja

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,756	0,278	Valid
2	0,637	0,278	Valid
3	0,787	0,278	Valid
4	0,694	0,278	Valid
5	0,796	0,278	Valid
6	0,671	0,278	Valid
7	0,787	0,278	Valid
8	0,694	0,278	Valid
9	0,306	0,278	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,629	0,278	Valid
2	0,514	0,278	Valid
3	0,701	0,278	Valid
4	0,460	0,278	Valid
5	0,480	0,278	Valid
6	0,629	0,278	Valid
7	0,591	0,278	Valid
8	0,612	0,278	Valid
9	0,763	0,278	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa semua pernyataan adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,278.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0,881	0,600	Reliabel
X2	0,851	0,600	Reliabel
Y	0,780	0,600	Reliabel

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Tabel 5 diatas memperlihatkan *Cronbach's Alpha* masing-masing bernilai 0,881, 0,851, 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronch's Alpha* lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan baik dan reliabel.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.391	2.637		-.527	.600
Pelatihan	.585	.028	.945	20.984	.000
Pengalaman Kerja	.128	.057	.101	2.248	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), kinerja karyawan (Y) berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) a = konstanta sebesar 1,391 menyatakan bahwa jika peningkatan dari variabel Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) ($X_1=0, X_2=0$) atau dianggap konstanta maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 1,391.

- b) $b_1 = 0,585$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Pelatihan bernilai positif atau hubungan searah. Artinya jika Pelatihan naik satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,585.
- c) $b_2 = 0,128$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Pengalaman Kerja bernilai positif atau hubungan searah. Artinya jika Pengalaman Kerja naik satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat juga sebesar 0,128.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.905	.901	1.59797

a. Predictors: (Constant), Pengalama Kerja, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,905 atau 90,5%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya kemampuan variasi variabel independen dapat menjelaskan sebesar 90,5% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Budaya Organisasi dan lain-lain.

Uji t

Dalam uji ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y), yaitu Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Dengan hasil pengujian *Software SPSS 25 for windows* diperoleh hasil penjualan pada tabel 4.12 sebagai berikut;

Tabel 8. Hasil Pengujian Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.391	2.637		-.527	.600
	Pelatihan	.585	.028	.945	20.984	.000
	Pengalama Kerja	.128	.057	.101	2.248	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang di olah SPSS

- a) Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui nilai t hitung sebesar 20,984 dimana nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (df=59, $\alpha=0,05$) sebesar 1,667 atau $20,984 > 1,667$, selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih besar dari 0,05 atau $0,000 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- b) Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Uji t diatas diketahui nilai t hitung sebesar 2,248 dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel (df=68 $\alpha=0,05$) sebesar 1,667 atau $2,248 > 1,667$, selain itu diketahui nilai

sig lebih kecil sebesar 0,029 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Dasar pengambilan keputusan pada uji F jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikansi=5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05) dengan jenis kebebasan $df_1 = (k-1)$, $df_2 = (n-k-1)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel. Dengan pengujian *Software SPSS 25 for windows* diperoleh hasil pengujian pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Pengujian Secara Simultan

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1137.766	2	568.883	222.786	.000b
Residual	120.014	47	2.553		
Total	1257.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pengalama Kerja, Pelatihan

Sumber : Data yang di olah SPSS

Berdasarkan uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 222,786 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($df_1=2$, $df_2=47$, $\alpha=0,05$) sebesar 3,20 atau $222,786 > 3,20$ selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sustraco Adikreasi karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($df=59$, $\alpha=0,05$) sebesar 1,667 atau $20,984 > 1,667$. Selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih besar dari 0,05 atau $0,000 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sustraco Adikreasi.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sustraco Adikreasi karena nilai t_{hitung} sebesar 2,248 dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($df=68$ $\alpha=0,05$) sebesar 1,667 atau $2,248 > 1,667$, selain itu diketahui nilai sig lebih kecil sebesar 0,029 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. Berdasarkan uji F diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 222,786 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($df_1=2$, $df_2=47$, $\alpha=0,05$) sebesar 3,20 atau $222,786 > 3,20$ selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sustraco Adikreasi. Pelatihan kerja yang efektif membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Sementara itu, pengalaman kerja berkontribusi pada peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini mengalami fluktuasi dalam beberapa tahun terakhir, yang dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang optimal dan pengalaman kerja yang bervariasi di antara karyawan. Dengan adanya pelatihan yang lebih sistematis dan program pengembangan pengalaman kerja, diharapkan karyawan dapat lebih produktif dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian target perusahaan.

REFERENSI

- Dessler, G. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Indeks.
- Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Flippo, E. (1984). *personnel management 6th edition McGraw*. New York.
- Gania. Jakarta; Erlangga.
- Hartatik, I.P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Laksana
- Ivancevich, K. (2016). Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2014). Manajemen Sumber Daya. Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mayasari, E. (2022). *The Influence of Job Environment and Organizational Justice on Employee Performance mediated by Employee Engagement in Hospital Employees. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19963–19977.
- Mukmin Pohan, W. Y. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN. 3.
- Naysila, A., Resi, P., Nursiani, N. P., Riwu, Y. F., Timuneno, T., & Manajemen, P. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG KUPANG *The Influence Of*

- Training And Work Experience On Employee Performance At BTN Bank KC Kupang*
Koresponden : a) anggelnaysilapandiresi@gmail.com. 281–289.
- Nitisemito, A. S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi.
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado *the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch*. 6(3).
- Prawirosentono, S. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan.
- Purnamasari, W. R., Kambaraa, R., & Haryadi, D. (2023). Aspects Of Improving Emplouee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 4685–4691.
- Rahmawati Muin, Muhlis, Nursila, K. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *IBEF*, 3.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek. Murai Kencana.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*, 3.
- Sartika, Amwiarni (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*, . 3(1), 54- 65.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Media Group.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). *Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>