

# ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANGKA SERUMPUN (BSR), PANGKALPINANG

Wahyu Diktyawan  
Arka'a Ahmad Agin  
Medinal

Management Program  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkal Pinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract** - The purpose of this study was to determine and examine the effect of training and working experience on employee performance at PT. Bangka Serumpun (BSR). The method of research is a descriptive quantitative study with a sample size of 80 respondents. This study has two independent variables; Training and Working Experience. The dependent variable was labeled as an Employee Performance. Testing instruments using validity and reliability tests. The data analysis method used in this study is Multiple Linear Regression Analysis using the F-test along with Simple Linear Regression with T-test. Also the researcher use an analysis of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) in order to provide empirically the ability to explaining the dependent by two independence variables simultaneously. The results of the research on the independent variable Training ( $X_1$ ) obtained t-count  $2.317 < t$ -table 1.991 and the Working Experience variable ( $X_2$ ) with t-count  $7.887 > t$ -table 1.991. Therefore, an Training has partial effects towards Employee Performance. Also, the study stated if Working Experience has a partial effect towards Employee Performance. The results of the F-test show that F-count  $83.558 > F$ -table 3.12. This means that the independent variables (Training and Working Experience) simultaneously has an affect towards the dependent variable (employee performance). The test results of the Coefficient of Determination ( $R^2$ ) show Adjusted  $R$ -Square 0.685 or in other word, that employee performance variables can be explained by Training and Working Experience variables by 68.5%. While the remaining 0.315 or 31.5% can be explained by other variables outside the research variables.

**Keywords** : Human Resources Management, Training, Working Experience, Employee Performance.

## I. PENDAHULUAN

Kegiatan operasional di dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Hal ini senada dengan Suwatno (2011:16) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang terlatih dan handal di bidang pekerjaan yang akan ditanganinya.

Perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan seperti ini, setiap karyawan harus memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya. Sumber daya manusia salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik dapat diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, perlunya dilakukan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu, serta pelatihan juga merupakan sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Hal ini didukung pendapat Gomes (2003:197) bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Yani (2012:50), istilah pelatihan mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Kemudian Panggabean (2011:209) memberikan pendapatnya mengenai definisi pelatihan, yaitu suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang.

Selain pelatihan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Gomes (2003) mengungkapkan bahwa pengalaman merupakan segala sesuatu yang telah dialami dalam hidup. pengalaman yang semakin tinggi dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, serta memungkinkan peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman kerja

seorang karyawan, maka semakin baik pula kemampuannya dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja karyawan perlu dimiliki oleh setiap perusahaan, seperti halnya pada PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang. Seperti halnya perusahaan – perusahaan lain pada umumnya yang memiliki pemahaman bahwa sumber daya manusia adalah ujung tombak dari perusahaan untuk menjadi lebih maju dan berkembang, PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang juga rutin mengadakan pelatihan dan mengedepankan pengalaman kerja para karyawannya sebagai bagian utama dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Di samping pelatihan kerja yang diperuntukkan khusus bagi karyawan, PT. Bangka Serumpun (BSR) juga mengedepankan pengalaman kerja karyawan sebagai bagian dari usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk lebih maju dan berkembang.

Dilihat dari kondisi terkini PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang, mayoritas karyawan telah difasilitasi berbagai pelatihan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan tersebut. Namun, fakta di lapangan menurut hasil wawancara dengan manajer HRD PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang, sebagian karyawan sering tidak hadir di dalam pelatihan – pelatihan tersebut dengan alasan yang beragam. Di samping itu juga, mayoritas karyawan adalah karyawan yang berpengalaman. Namun hal tersebut, menurut manajer HRD, tidak menjamin bahwa kinerja karyawan yang berpengalaman lebih baik daripada karyawan yang baru.

Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Adolfinia (2018) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado”, pengalaman dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Leatemia (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)”, menyatakan hal senada dimana pelatihan dan pengalaman kerja baik secara parsial dan bersama – sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4. Melakukan penyusunan perbaikan konsep pemasaran Hotel Bangka City berkaitan hasil analisis yang sudah dilakukan.

**II. LANDASAN TEORI**

**A. Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (2012:170) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Casio (1992), kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

**B. Pelatihan Kerja**

Pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Sutrisno (2009), pelatihan karyawan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atas suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Masalah pelatihan dalam suatu perusahaan berpengaruh dalam peningkatan produktivitas karyawan, sebab dengan adanya pelatihan maka akan dapat memberikan keterampilan manajerial kepada karyawan yang terlibat langsung dalam menangani pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

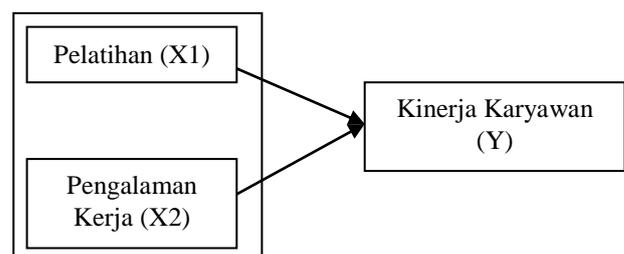
**C. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2006). Mathis dan Jackson (2006) memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya.

**D. Kerangka Pemikiran**

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian (Mar’ah, 2006). Sesuai dengan tujuan penelitian yakni untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

### E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian kerangka berfikir diatas, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR).

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR).

H3 : Pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR).

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang yang berjumlah 80 orang.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang mana merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Di dalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR) yang berjumlah 80 orang.

### Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas di dalam penelitian ini adalah:

X1 : Pelatihan Kerja

X2 : Pengalaman Kerja

### Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah:

Y : Kinerja karyawan

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, kegiatan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, kegiatan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)  
Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari bahan – bahan yang terdapat di buku, internet dan sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Studi Lapangan (*Field Research*)  
Yaitu pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Instrumen – instrumen penelitian sebagai berikut:
3. Observasi  
Pengumpulan data dengan mengadakan kunjungan langsung ke tempat di mana penelitian ini berlangsung dengan cara mengamati berbagai aspek – aspek yang berkaitan dengan pelatihan dan pengalaman kerja PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang..
4. Wawancara  
Pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab secara langsung dengan semua pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti serta bagian – bagian yang terlibat dalam kaitannya dengan pelatihan dan pengalaman kerja yang dilakukan dalam bentuk terstruktur dalam upaya mendapatkan data dan informasi yang diinginkan.
5. Kuesioner  
Pengumpulan data dengan teknik mengajukan pertanyaan – pertanyaan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden dengan rincian penilaian sebagai berikut ini:
 

1. Jawaban Sangat Setuju	diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju	diberi bobot 4
3. Jawaban Cukup Setuju	diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju	diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju	diberi bobot 1

## IV. PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil dari  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka variabel tersebut dinyatakan *valid* dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak *valid* dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

Nilai  $r_{tabel}$  perlu terlebih dahulu ditentukan *degree of freedom* (df) yang akan digunakan, melalui rumus  $df = n-2$  dimana “n” adalah jumlah sampel penelitian yaitu 30 orang, maka  $df = 30-2$  dan diperoleh hasil  $df = 28$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui nilai  $r_{tabel} \alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,220.

#### a. Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kecerdasan Emosional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Validitas Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ )**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	Pernyataan 1	0,733	0,220	Valid
	Pernyataan 2	0,668	0,220	Valid
	Pernyataan 3	0,750	0,220	Valid
	Pernyataan 4	0,716	0,220	Valid
	Pernyataan 5	0,562	0,220	Valid
	Pernyataan 6	0,605	0,220	Valid
	Pernyataan 7	0,663	0,220	Valid
	Pernyataan 8	0,643	0,220	Valid
	Pernyataan 9	0,715	0,220	Valid
	Pernyataan 10	0,532	0,220	Valid
	Pernyataan 11	0,543	0,220	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan program Ms Excel 2007

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) yang diperoleh memiliki rata – rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan *valid*.

### b. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Validitas Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	Pernyataan 1	0,658	0,220	Valid
	Pernyataan 2	0,754	0,220	Valid
	Pernyataan 3	0,803	0,220	Valid
	Pernyataan 4	0,794	0,220	Valid
	Pernyataan 5	0,799	0,220	Valid
	Pernyataan 6	0,743	0,220	Valid
	Pernyataan 7	0,804	0,220	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan program Ms Excel 2007

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) yang diperoleh memiliki rata – rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan *valid*.

### C. Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pernyataan 1	0,889	0,220	Valid
	Pernyataan 2	0,669	0,220	Valid
	Pernyataan 3	0,793	0,220	Valid
	Pernyataan 4	0,894	0,220	Valid
	Pernyataan 5	0,750	0,220	Valid
	Pernyataan 6	0,783	0,220	Valid
	Pernyataan 7	0,896	0,220	Valid
	Pernyataan 8	0,709	0,220	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan program Ms Excel 2007

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kinerja

Karyawan ( $Y$ ) yang diperoleh memiliki rata – rata lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan *valid*.

### 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat apakah suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya (*reliable*) dalam mengungkapkan variabel yang diteliti. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu program JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2005). Melalui hasil pengolahan data yang dilakukan, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas ( $Alpha$ )
1	Pelatihan Kerja ( $X_1$ )	0,863
2	Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0,880
3	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,919

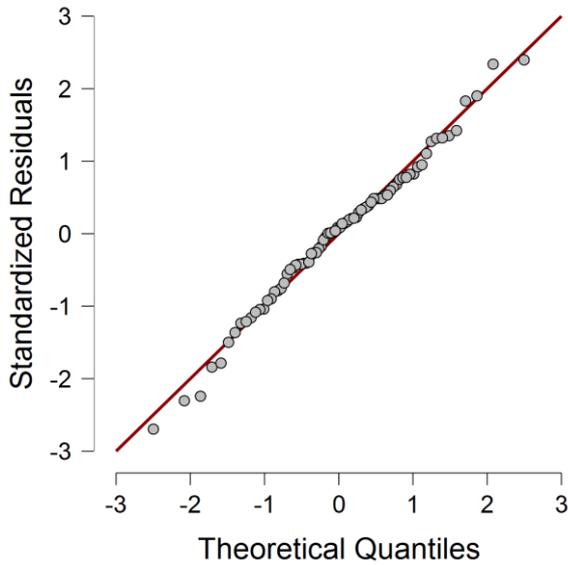
Sumber: *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk masing-masing variabel yang ditunjukkan pada tabel 4 lebih besar dari 0,60 (nilai kriteria), maka dapat diartikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengungkapkan variabel yang diteliti secara tepat (*reliable*).

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan bentuk pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan melihat gambar grafik Normal P-P Plot pada *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM, dimana normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2005). Grafik Normal P-P Plot yang dihasilkan melalui pengolahan data menggunakan JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.**  
**Normalitas data P-P Plot**



Sumber: *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Pada gambar grafik Normal P-P Plot yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa data (titik) yang dihasilkan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana terjadi satu atau lebih variabel independen yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel independen lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* pada *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2012). Rangkuman hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.**  
**Uji Multikolinearitas**

No.	Variabel Independen	Tolerance	VIF
1.	Pelatihan Kerja	0,551	1,815
2.	Pengalaman Kerja	0,551	1,815

Sumber: : *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 5, diketahui nilai *Tolerance* variabel independen seluruhnya lebih besar dari 0,10 maka dapat diartikan tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Demikian pula dengan nilai *VIF* yang seluruhnya kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan statistik menggunakan UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM, diperoleh estimasi model regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6.**  
**Estimasi Model Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients			t	p
		Unstandardized	Standardized	Error		
0	(Intercept)	0.392		2.719	0.144	0.886
	Pelatihan	0.183		0.079	2.317	0.023
	Pengalaman Kerja	0.806		0.102	0.680	7.887 < .001

*Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Tabel koefisien di atas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien konstanta dan koefisien variabel. Dari data yang telah disajikan, terbentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,392 + 0,183X_1 + 0,806X_2$$

Nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya Pelatihan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dalam persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) *Intercept* Nilai *intercept* sebesar 0,392, berarti jika variabel pelatihan dan pengalaman kerja bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,392, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel pelatihan dan pengalaman kerja maka nilai kinerja karyawan akan sangat rendah atau bernilai sebesar 0,392..
- 2) Untuk Pelatihan ( $X_1$ ): 0,183 artinya apabila variabel pelatihan meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,183 satuan.
- 3) Untuk Pengalaman Kerja ( $X_2$ ): 0,806 artinya apabila variabel pengalaman kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,806 satuan.

**Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran yang menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan melihat nilai *Adjusted R-Square* pada *Output* UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM (Ghozali, 2005). Melalui pengolahan data yang dilakukan menggunakan program UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM, maka diperoleh *Output* sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary									
Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE	R <sup>2</sup> Change	F Change	df1	df2	p
0	0.827	0.685	0.676	2.789	0.685	83.558	2	77	< .001

Sumber: *Output* JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan perhitungan melalui aplikasi JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM 0.9.2.0 Universiteit-Van-Amsterdam diperoleh koefisien determinasi (*r-square*) sebesar 0,416. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa 68,5% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama, sisanya 31,5 %

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesa pertama, yaitu :  
 $H_0$ : diduga tidak terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

$H_1$ : diduga terdapat pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Jika nilai  $sign < 0,05$ , maka keputusannya  $H_1$  diterima atau dengan membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka keputusannya  $H_1$  diterima.

**Tabel 8.**  
**Output Uji F**  
**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
0	Regression	1299.874	2	649.937	83.558	<.001
	Residual	598.926	77	7.778		
	Total	1898.800	79			

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} 83,558 > F_{tabel} 3,12$ .

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $83,558 > F_{tabel}$  sebesar  $3,11$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjust R Square* diperoleh sebesar  $0,676$  atau  $67,6\%$  dimana sisanya  $32,4\%$  dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dinyatakan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR) Pangkalpinang. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leatemia (2018) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)" yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan urutan langkah sebagai berikut:

**a. Uji t untuk variabel pelatihan**

Uji t untuk  $b_1$  dilakukan untuk menguji hipotesa kedua, yaitu:

$H_0$ : diduga tidak terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_2$ : diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan..

**Tabel 9.**  
**Output Uji t Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**  
**Coefficients**

Model		t	P
0	(Intercept)	0.144	0.886
	Pelatihan Kerja	2.317	0.023

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Badan Serumpun (BSR) Pangkalpinang diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,317$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,991$  dengan signifikan sebesar  $0,023$  lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,05$  sehingga variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien variabel sebesar  $0,183$ , yang artinya variabel pelatihan dengan variabel kinerja karyawan bersifat positif. Sehingga, jika pelatihan meningkat sebanyak satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak  $0,183$  satuan. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa dilaksanakannya suatu pelatihan memiliki maksud dan tujuan untuk melengkapi karyawan dengan pengetahuan dan teknis penguasaan peralatan kerja yang dapat mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan kerja yang akan memberikan dampak kepada kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama atau  $H_1$  dalam penelitian ini diterima dan  $H_0$  ditolak. Bahwa menunjukkan semakin baik pelatihan yang diberikan PT. Badan Serumpun (BSR) Pangkalpinang kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR) Pangkalpinang, atau sebaliknya semakin turun pelatihan diberikan maka akan semakin turun juga pada tingkat kinerja karyawan di PT. Bangka Serumpun (BSR) Pangkalpinang. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halawi (2018) yang berjudul "Effects of Training on Employee Performance", yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji t untuk variabel Pengalaman Kerja**

**Tabel 10.**  
**Output Uji t Variabel Pengalaman Kera (X<sub>2</sub>)**  
**Coefficients**

Model		t	P
0	(Intercept)	0.144	0.886
	Pengalaman Kerja	7.887	<.001

Sumber: Output JASP 0.9.2.0 UNIVERSITEIT-VAN-AMSTERDAM

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Badan Serumpun (BSR) Pangkalpinang diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $7,887$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,991$  dengan signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil dari taraf signifikan yaitu  $0,05$  sehingga variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien variabel sebesar  $0,806$ , yang artinya variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja karyawan

bersifat positif. Sehingga, jika pengalaman kerja meningkat sebanyak satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,806 satuan. Menurut Puspaningsih (2004), pengalaman kerja seorang tenaga kerja akan memperluas pola pikir seseorang, memperdalam keterampilannya didalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit dan menyempurnakan pola pikirnya didalam menghadapi dan menyelesaikan setiap masalah yang hadir dan akan berkorelasi terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima dan H0 ditolak. Bahwa menunjukkan semakin baik tingkat pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR) Pangkalpinang, atau sebaliknya semakin turun pengalaman kerja karyawan akan semakin turun juga pada tingkat kinerja karyawan di PT. Bangka Serumpun (BSR) Pangkalpinang. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adolfinia (2018) yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado", yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa pelatihan memiliki peran dalam menunjang kinerja karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR).
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal pengalaman kerja memiliki peran dalam menunjang kinerja karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang.
3. Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangka Serumpun (BSR) Pangkalpinang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu:

1. Peneliti menyarankan agar manajemen PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang lebih memperhatikan tingkat pengalaman kerja para karyawannya dengan cara mempertahankan para karyawan yang telah lama bekerja dan merekrut para karyawan baru dengan syarat telah memiliki pengalaman kerja ditempat kerja terdahulu. Dengan demikian tingkat pengalaman karyawan di PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang akan tetap terjaga
2. Peneliti menyarankan agar manajemen PT. Bangka Serumpun (BSR), Pangkalpinang melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program-program pelatihan yang telah dijalankan maupun yang masih dalam tahap perencanaan. Bila dirasa tidak terlalu memberikan dampak yang signifikan bagi perkembangan kinerja

karyawan didalam perusahaan, maka sebaiknya pihak manajemen meniadakan atau paling tidak mereduksi kuantitas dari program-program pelatihan tersebut. Dengan demikian, perusahaan telah melakukan penghematan dari sisi biaya yang harus dikeluarkan untuk melaksanakan pelatihan kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adolfinia dan Octavianus, Wungow R. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*. (<https://ejournal.unsrat.ac.id>). Diakses 24 Agustus 2019
- [2] Casio, Wayne F., 1992, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore McGraw-Hill International Editors.
- [3] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- [4] Leatimia, Senda Y. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)*. (<https://ojs.unpatti.ac.id>). Diakses 24 Agustus 2019).
- [5] Mar'ah, Toybahtul. 2006. *Pengaruh Customer Relationship Management (CRM) terhadap Loyalitas Nasabah Pada Produk Simpanan Wadiah Di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baituttamwil Muhammadiyah (BTM) Surya Umbulharjo, Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta. Dipublikasikan.
- [6] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Panggabean, S. Mutiara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- [8] Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALfabeta.
- [9] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [10] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [11] Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [12] Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media