

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT MUSTIKA PRIMA BERLIAN CIBUBUR**

**Aldi Haerudin**

Program Studi Manajemen S1 STIE IPWI Jakarta

Jl. Letda Natsir No.7 (Cikeas) Nagrak,

Gunung Putri - Cibubur

[aldikhaerudin@gmail.com](mailto:aldikhaerudin@gmail.com)

**Dosen Pembimbing**

**Dr. Jen Z.A Hans Ph. D**

**ABSTRAK**

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Prima Berlian Cibubur, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Prima Berlian Cibubur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mustika Prima Berlian Cibubur yang berjumlah 33 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa pengalaman secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Prima Berlian Cibubur, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Prima Berlian Cibubur. Secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Prima Berlian Cibubur.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Work experience is something or ability possessed by employees in carrying out the tasks assigned to them. Meanwhile, training is one of the efforts made by the company to improve the quality of human resources in the world of work. Both new employees and those who are already working need to attend training, this is due to job demands that can change due to changes in the work environment, strategies, and so on. Performance is the result of a process or a person's level of success during a certain period in carrying out their duties, both in quality and quantity.*

*The purpose of this study was to determine the effect of work experience and training on employee performance at PT Mustika Prima Berlian Cibubur, and to determine the effect of job training on employee performance at PT. Mustika Prima Berlian Cibubur.*

*The population in this study were all employees of PT Mustika Prima Berlian Cibubur, totaling 33 people, where the sampling was carried out using saturated samples, namely sampling using the entire population. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. The analysis technique used in this research is classical assumption, multiple regression, hypothesis testing and coefficient of determination.*

*The conclusion of this research is that experience significantly influences employee performance at PT Mustika Prima Berlian Cibubur, while job training affects employee performance at PT Mustika Prima Berlian Cibubur. Simultaneously, this study proves that work experience and training have an effect on employee performance at PT Mustika Prima Berlian Cibubur.*

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

## PENDAHULUAN

Unsur utama dalam kemajuan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia, Sebagai peranan terpenting, motor penggerak, insipirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka memungkinkan akan kurang baiknya kinerja dari perusahaan dan akibatnya akan menurunkan kualitas dan produktifitas perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182).

Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi Hasibuan (2017:109).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2017). Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung

kedalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengacu kepada tempat penelitian yang saya teliti yaitu pada PT. Mustika Prima Berlian Cibubur adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang ingin mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum.

Kondisi yang terjadi pada PT. Mustika Prima Berlian Cibubur pada saat ini terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja sudah lama dalam arti kata telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan karyawan tetap. Selain itu dengan pengalaman kerja yang lebih lama, dapat disebut bahwa kinerja mereka terhadap PT. Mustika Prima Berlian Cibubur sudah baik, namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya karyawan dengan pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan. Sebagian besar karyawan senior

memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja.

Adanya fenomena tersebut menarik perhatian peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan mengambil judul Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Prima Berlian Cibubur.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah Pengalamanan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mustika Prima Berlian Cibubur?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Prima Berlian Cibubur?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Prima Berlian.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Prima Berlian Cibubur.

## **TELAAH DAN LITERATUR**

### **Pengalaman Kerja**

Hasibuan (2018:109) menyatakan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap apa yang dialaminya dalam bekerja, sehingga apa yang dialaminya tersebut dapat dikuasainya. Pengalaman dari sisi keilmuan merupakan dimensi pengetahuan dimana pengalaman seseorang tentang sesuatu akan menentukan pengetahuan seseorang terhadap sesuatu tersebut (Barnadib, 2017:30).

Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018:126). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Burhanuddin Yusuf, 2015:142).

Menurut Sastrohadiwiryo (2017:199) pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Sedangkan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Westerman dan Donoghue (1997:87) memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap/pengetahuan/ keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai.

Menurut Captureasia (2018:35) pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan

yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Mengembangkan pemahaman
2. Pengetahuan dan keterampilan
3. Diberikan secara instruksional
4. Obyeknya seseorang atau sekelompok orang
5. Prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan
6. Hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Menurut Miner (1990) dalam Sutrisno (2010) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Kinerja menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2018:89) merupakan hasil dari proses

pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2017:63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Usman (2009: 488), kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum.

### **METODE PENELITIAN**

Tempat yang dijadikan penelitian dengan judul: Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Prima Berlian Cibubur.

### **OPERASIONALISASI VARIABEL**

**Tabel 1 Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala	Item
<b>Pengalaman Kerja</b> Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau	1.Masa Kerja	Interval	1,3
	2.Tingkat Pengetahuan		4,5
	3.Keterampilan	1-5	6,7
	4.Penguasaanter		8
			9,10

keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Foster, 2018:43).	hadap pekerjaan 5. Penguasaan terhadap peralatan		
<b>Pelatihan kerja</b> Pelatihan Kerja Merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016 :126).	1. Menunjang pekerjaan 2. Pengetahuan dan keterampilan 3. Penyampaian materi 4. Motivasi	Interval 1-5	1,3 4,5 6,8 9,11
<b>Kinerja Karyawan</b> Amstrong dan Baron (2016:15) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.	1.Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3.KeandalanKerja 4. Sikap	Interval 1-5	1,4 5,6 7,8 9

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 2**  
**UJI T**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.893	.886	2.325

Dari tabel model summary diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (R Square) sebesar 0.893 menunjukkan bahwa  $X_1$

Pengalaman Kerja,  $X_2$  Pelatihan Kerja dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 89,3% variasi Y sedangkan 10,7% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Prima Berlian Cibubur.

**Tabel 3**  
**UJI F**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.533	6.059		2.894	.004
Komunikasi	.524	.145	.546	3.619	.001
Lingkungan Kerja	.052	.109	.072	.479	.435

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menjelaskan tidak terjadi gejala Multikolonieritas terhadap masing – masing variabel Independen dengan melihat Nilai VIF yang diperoleh hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolonieritas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolonieritas

## HIPOTESIS

### 1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Mustika Prima Berlian Cibubur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0.504$ , pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = -1380 + 0.504 X_1 + 0.386 X_2$

Berdasarkan tabel Koefisien di atas, maka nilai Sig t untuk Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0.504$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 3509, oleh karena nilai signifikasinya (  $\text{sig } t < \alpha$  atau 0.000 < 0.05 ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Uji Hipotesis 2 : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Prima Berlian Cibubur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0.386$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = -1380 + 0.504X_1 + 0.386 X_2$

Berdasarkan tabel Koefisien di atas, maka nilai Sig t untuk Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0.386$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 4191, oleh karena nilai signifikasinya (  $\text{sig } t > \alpha$  atau

0.000 < 0.05 ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Prima Berlian dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan Pengalaman Kerja menjadi faktor terpenting dalam hal meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan salah satu faktor terpenting dalam hal meningkatkan Kinerja Karyawan, selain itu pemberian Pelatihan dilihat dari tingkat kemampuan yang dimiliki setiap Karyawan. Oleh karena itu setiap karyawan perlu meningkatkan kemampuan agar mendapatkan pelatihan dari perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisipertama. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Asli) Jakarta : Mitra Wacana Media.

- Jufrizen (2016). "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. "*Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Vol.17 No,1 2016.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan praktik*. (Edisi IV) Depok : Rajawali
- Pers.Sugiyono(2017).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy (2013). *Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- Psychologymania (2013). "*Manfaat Pengalaman kerja*".<https://www.psychologymania.com/2013/01/manfaat-pengalamankerja.html>. Diakses 4 Januari 2019.
- Yusuf, Burhanuddin (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Lembaga Keuangan Syariah*. (Edisi Pertama) Jakarta : RajaGrafindo Persada.