

# PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.OSI ELECTRONICS BATAM

Agustina simanjuntak<sup>1</sup>, Nora Pitri Nainggolan<sup>2</sup>

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
Email: pb180910331@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*In the current era of globalization, Human Resources (HR) is one of the supporting factors to complete work and is a factor in the success of a company. This will be a problem for employees, especially in terms of experience and training status because it will have an impact on employee performance in the company. The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence partially or simultaneously between training and work experience on employee performance. The technique used in this study is to identify the effect of partial (t test) and simultaneous (F test) between training variables (X) and work experience (X) on employee performance (Y) at PT. Osi Electronics batam. Data collection techniques on This research was conducted by distributing questionnaires to employees of PT. Osi Electronics Batam with 158 samples. The results of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) in the summary model which can be seen from the R Square of the training variable, work experience and employee performance are 0.676 or 67.6% and while the t-test on the training variable (X) has an arithmetic value of 4.737 and t table 2.6079 where obtained t count > t table, and the significance value is 0.000 below 0.05 and the work experience variable (X) where it is obtained that t count > t table, and the significance value is 0.000 below 0.05 Based on the results of the simultaneous test, Fcount is 161.410 In this test, the correlation between training and work experience on employee performance was obtained. This statement is supported by a calculated F value greater than F table, and a significance value of 0.000 less than 0.05. This indicates that the variables of training and work experience stimulants have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Experience, training, performance.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai sumber daya khusus dalam organisasi yang sulit ditiru oleh pesaingnya. Menurut (Becker dan Huselid, 2006; Wreight dkk, 2001) dalam (Domínguez falcón, 2016: 2) manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dan posisi kompetitifnya. Di era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan, disamping sudah banyaknya teknologi-teknologi yang telah berkembang pada jaman ini, seperti maraknya perkembangan teknologi berupa alat-alat mesin yang sering digunakan perusahaan khususnya perusahaan industri yang diyakini dapat membantu menyelesaikan pekerjaan. Sumber daya manusia juga sangat berpartisipasi dalam keberhasilan suatu perusahaan, apabila perusahaan tidak di dukung oleh sumber daya manusianya maka dipastikan perusahaan tidak dapat mencapai target perusahaan karena sumber daya manusia digunakan sebagai

tenaga kerja yang paling dibutuhkan untuk mengelola setiap aset-aset yang ada.

Manusia menjadi salah satunya makhluk ciptaan Tuhan yang memiliki akal dan pikiran, sehingga apa yang ingin dilakukan atau di perintah bisa dilakukan dengan sangat mudah untuk di lakukan. Setiap orang bisa melakukan setiap pekerjaannya dengan mudah jika mendapatkan pelatihan, tidak ada pekerjaan di dunia ini yang tidak bisa dilakukan. Sebagai satusatunya makhluk yang mempunyai kemampuan berfikir yang efektif, dalam melakukan segala pekerjaannya tentunya harus mendapatkan arahan atau bimbingan terlebih dahulu agar pekerjaan yang akan dilakukan bisa terselesaikan secara sempurna. Sama halnya didalam perusahaan sumber daya manusia yang efektif di dapatkan karena adanya arahan atau bimbingan dari orang yang sudah berpengalaman di bidangnya. Manusia menjadi salah satunya makhluk ciptaan Tuhan yang memiliki akal dan pikiran sehingga apa yang ingin dilakukan atau di perintah bisa dilakukan dengan sangat mudah untuk dilaksanakan.

Pengalaman kerja kerap menjadi masalah dalam dunia kerja, seringkali terjadi dalam perusahaan tepatnya pada karyawan, bahwa pekerjaan yang di lakukannya tidak sesuai dengan pengalaman kerjanya sebelumnya, tentunya hal ini membuat karyawan harus mulai belajar lagi dengan pekerjaan baru yang sedang dikerjakannya. Kendala-kendala seperti itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, akibatnya karena tidak sesuai dengan bidang pengalaman yang dikuasainya, karyawan kurang berkompeten, kurang menguasai dalam melakukan pekerjaannya. Berbeda dengan karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan yang mendapatkan posisi pekerjaan sesuai dengan pengalaman pekerjaannya sebelumnya tentu saja karyawan tersebut lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya dibanding karyawan yang sama sekali tidak memiliki pengalaman dan yang sudah punya Pelatihan yang kurang tepat pada sasaran akan membuat kekacauan seperti yang dijelaskan diatas. begitu sebaliknya pelatihan yang baik dan tepat sasaran memberikan rasa kerja yang aman dan berkompeten dalam bidang masing-masing. Dalam kondisi fenomena seperti diatas manajemen juga tidak lupa meninjau kembali hal yang berhubungan dengan pelatihan yang teraktualisasikan. Pengalaman kerja menjadi tolak ukur seseorang untuk melakukan pekerjaan, seseorang yang sudah pernah bekerja pada bidang yang sama pastilah akan lebih cepat dalam menangkap pembelajaran tentang pekerjaan yang akan di kuasainya

PT Osi Electronics Batam adalah perusahaan yang berfokus pada kualitas dan target yang tentunya selalu diarahkan untuk bekerja secara hati-hati dan cepat, akan tetapi sering sekali ditemui dalam pengaktualisasian di lokasi banyak nya karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan tentang pekerjaannya, hanya mendapat arahan-arahan secara lisan tentang pekerjaan yang didapatkan pada masa *training*. Sehingga kerap sekali adanya masalah-masalah yang timbul pada saat melakukan pekerjaannya. Awal mulai bekerja atau sebelum melakukan pekerjaan karyawan harus terlebih dahulu membaca dan mengikuti intruksi kerja yaitu standar operasional prosedur atau disingkat dengan (SOP) atau *manufacturing assembly instruction* (MAI). Intruksi kerja ini wajib di pajang dalam setiap departemen- departemen yang ada di PT, intruksi ini dapat membantu karyawannya baru atau bahkan karyawan lama untuk mengetahui hal-hal apa yang dibutuhkan dan hal-hal yang perlu dilakukan dan tidak dilakukan. Tentunya intruksi seperti itu belumlah cukup untuk dipahami karyawan apalagi karyawan masi berstatus karyawan baru. sering kali karyawan tidak dapat mengikuti aturan kerja sehingga memperlambat kinerja dan menurunnya produktivitas. Oleh sebab itu Tujuan dari pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel pelatihan, pengalaman kerja terhadap kinerja

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Pelatihan

Menurut (Aprilia, Wardhana & Albertus, 2021:1) bahwa pelatihan adalah suatu aktivitas yang menekankan dan memberikan pembelajaran ataupun memberikan suatu ketrampilan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Menurut (Rozalane dan dewi, 2016: 108) bahwa pelatihan adalah sebuah kegiatan yang diadakan guna untuk peningkatan, pengalaman, keahlian, ketrampilan dan untuk menamabah pengetahuan tentang pelatihan tersebut tentunya pelatihan itu berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan prestasi-prestasi kerja karyawan, agar prestasi tersebut tidak luntur dan dapat dipertahankan seorang karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Thumena, 2017: 31). Pelatihan atau training diyakini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan itu sengaja diberikan kepada karyawan dengan kata lain perusahaan menyediakan pelatihan-pelatihan yang membantu kinerja karyawan guna memajukan system setiap masing-masing kinerja karyawannya. Segala sesuatunya tentunya punya prinsip dalam melakukan sesuatu. Begitu juga dengan pelatihan bahwa dalam konteks ini menjelaskan prinsip-prinsip yang diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan (Rozalane & Dewi, 2017: 141) yaitu :

1. Partisipasi yang kondusif & baik
2. Repetisi
3. Relevansi

Menurut (Sofyandi, 2008) dalam (Hasrudy Tanjung, 2018: 49&50) bahwa ada beberapa indikator yang terdapat didalam pelatihan yaitu

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Kemampuan dan sikap instruktur
4. Target waktu penyampaian pelatihan

### 2.2 Pengalaman

Menurut (pitryani & Halim 2020: 61) bahwa pengalaman kerja adalah kunci dalam melakukan sesuatu pekerjaan dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai pengalaman kerja mempunyai pengalaman dan skill yang cukup. Diyakini bahwa pengalaman kerja dijadikan sebagai modal dalam melakukan sesuatu. Dewasa ini kita mengetahui pentingnya pengalaman kerja sebagai tolak ukur seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seperti diketahui defenisi kerja yang dibahas diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja itu menjadikan karyawan lebih berkompeten dalam melakukan sesuatu. Mengingat pentingnya hal itu tersebut maka ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi pengalamannya yaitu waktu yang ditempuh, saluran, jenis pekerjaan, aktualisasi, dan hasil akhir. Dibawah ini dapat difenisikan sebagai berikut:

1. Waktu Yang Ditempuh

2. Saluran Jenis
3. Aktualisasi
4. Hasil Akhir

Ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang baru dalam perusahaan nya tentunya perusahaan akan membuka pelamaran kerja bagi setiap orang yang ingin bekerja. Proses seleksi adalah proses yang sangat menarik perusahaan akan selalu memilih tenaga pekerja yang baru pastinya sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan. Pelamar pekerjaan menjadi sorotan utama dalam seleksi calon karyawan, perusahaan akan cenderung memilih calon karyawan yang memiliki pengalaman karna akan lebih mampu melekuakan pekerjaan yang akan diberikan. Agar seseorang dapat memperoleh pengalaman pekerjaan tentunya ada cara-cara yang harus dilaluinya untuk mendapatkan hal tersebut yakni :

1. Pendidikan
2. Riwayat Tugas Yang Dilakukan
3. Relasi
4. Observasi Atau Pengamatan

Menurut (pitryani & Halim, 2020: 62) ada beberapa indikator yang bisa membuat pengalaman menjadi seperti yang diharapkan yakni:

1. Lama Bekerja
2. Tingkat skill & wawasan
3. Tingkat penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan.

### 2.3 Kinerja karyawan

Menurut (Sri Angreani, 2018:608) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi dalam bekerja atau prestasi yang mampu dicapai seseorang pekerja dia mendefenisikan bahwa kinerja merupakan segala hasil yang telah dicapai seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibidangnya atau dengan istilah lain seseorang yang mampu mengaktualisasikan kemampuannya berdasarkan fungsi yang ada pada dirinya dan mengingat tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Norata & Prabowo, 2019: 164) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Presepsi Peran

Perusahaan dalam mengetahui tingkat keefisienan dan ke-ektifan karyawan nya maka perusahaan perlu dalam menganalisis serta mengukur kinerja karyawan. Dan untuk mengukurnya maka diperlukan indikator-indikator kinerja karyawannya. Menurut (Norata & Prabowo, 2019: 164) bahwa indikator kinerja di deskripsikan sebagai berikut:

- 1) .Kualitas Kerja
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Orientasi Terhadap Rekan Kerja Maupun Pelanggan
- 4) Inisiatif Karyawan

### 2.4 Penelitian Terdahulu

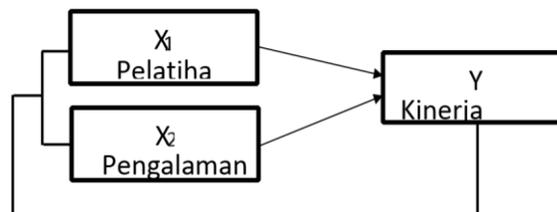
Dalam penelitian penelitian terdahulu sangat membantu dalam pembuatan skripsi. Maka dengan itu peneliti mengangkat beberapa jurnal yang hampir mirip dengan judul skripsi peneliti. Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang peneliti rangkum:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati, 2016: 1206) pada jurnal Manajemen dan Pemasaran (Scopus) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor cabang suci bandung. Variabel independen yang dilakukan pada penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Bank Bjb kantor cabang suci bandung yang berjumlah 51 orang dan jumlah dari sampel yang digunakan adalah sebagian dari jumlah populasi tersebut. Peneitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati Subroto, 2018: 29) pada jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,ISSN 1978-2586 (Sinta). Variabel independen yang digunakan adalah pelatihan dan motivasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dengan sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden yang disebarikan kepada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Herlina,Bachri&dewi, 2019: 94) pada jurnal Wawasan Manajemen dengan judul Pengaruh Motivasi,pendidikan,pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK 5 Banjarmasin, ISSN 2527-6034 (Scopus). Variabel independen pada penelitian ini yang digunakan adalah Motivasi, Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dari teknik analisis didapatkan hasil X1:bernilai fositif sebesar 16.5% ,X2: bernilai fositif sebesar:57.4%, X3: bernilai fositif sebesar 33.8% ,X4: bernilai fositif sebesar 75.7%. metode penelitian pada dewasa ini menggunakan teknik *furvosive sampling*

## 2.5 Kerangka penelitian

Kerangka penelitian secara umum didefinisikan sebagai suatu model konseptual terhadap teori-teori yang saling berhubungan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan sebuah gambaran dari variabel si peneliti. Berikut kerangka

pemikiran yang peneliti rangkum. Yaitu adalah sebagai berikut:



**Gambar :1** Kerangka berfikir

Sumber:Peneliti 2020

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Secara umum yang dimaksud dengan hipotesis penelitian adalah praduga sementara yang didapatkan peneliti untuk membuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat di tentukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Osi Electronics batam?
- H2: pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Osi Electronics Batam?
- H3: pelatihan dan pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan secara stimulan terhadap kinerja karyawan PT. Osi electronics Batam?

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis penelitian

Desain penelitian menurut (Sanusi, 2017: 13) ialah suatu konsep atau suatu strategi yang memberikan suatu arahan atau suruhan maupun perintah secara sistematis kepada si peneliti mengenai fenomena yang diteliti mencakup hal-hal yang boleh dilakukan, waktu perlakuan nya dan bagaimana cara-cara untuk melakukannya dalam sebuah penelitian. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian dekskriftif dimana penelitian sekaligus menggambarkan dan menemukan fenomena-fenomena yang sering terjadi pada objek penelitian.

### 3.2 sifat penelitian

Sifat penelitian dalam penelitian kali ini bersipat replikasi yang maksudnya penelitian ini menggunakan beberapa variabel, memiliki indikator dan adanya objek penelitian untuk diteliti dan menghubungkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang sudah berhasil diteliti

### 3.3 populasi dan sampel

Populasi didefinisikan sebagai suatu jumlah terseluruh dalam subjek penelitian atau semua jumlah daripada subjek yang ingin diteliti si peneliti. Populasi juga didefinisikan sebagai suatu perkumpulan individu-individu pada suatu tempat dengan memiliki kesamaan dan dan ciri-ciri yang sama pada suatu tempat atau lokasi yang sama.

(sumber:peneliti, 2021)

Menurut (Ratnasari, 2019: 52) bahwa populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek yang akan dikaitkan dan diteliti dalam sebuah fenomena yang diteliti. Berdasarkan data yang diberikan HRD (*Human Resources Defartement*)PT.Osi Electronics Batam Jumlah populasi sebanyak 262 karyawan di departemen SMT (*Surface Mount Technology*). Keseluruhan jumlah populasi pada PT. Osi Electronics Batam pada departemen SMT sebanyak 262 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi itu sendiri yang bersipat istimewa atau yang diperoleh dari populasi.apabila populasi dikatakan dalam jumlah besar dan peneliti tidak mampu untuk mendalami keseluruhan populasi yang diteliti pada objek penelitiannya dikarenakan alasan-alasan yang tepat seperti keterbatasan waktu. Oleh karena itu peneliti dapat mengangkat beberapa sampel dari populasi tersebut.

Menggunakan rumus slovin, adapun untuk menghitung sampel dari populasi yang didapatkan sebanyak 262.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kali ini peneliti mengumpulkan data yang didapatkan dengan cara melakukan wawancara,observasi & kuisisioner dan megabungkan ketiga teknik untuk mendapatkan data si peneliti. Menggunakan teknik kuisisioner tujuannya untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan yang diberikan peneliti kepada setiap responden yang berada di objek penlitian. Kuisisioner didefinisikan secara umum adalah sebuah instrumen dari pada penelitian yang berisi tentang pertanyaan-pertanyaan khusus terkait sesuatu hal yang ingin di pertanyakan pada responden .Untuk pengukuran data kali ini menggunakan skala likert, skala likert merupakan

suatu skala yang dipergunakan buat mengukur persepsi seorang peneliti terhadap sebuah fenomena sosial yang sedang diteliti. Menggunakan skala likert dianggap lebih mudah dengan memberikan angka-angka yang dapat dan tidak susah dijumlahkan, skala likert dalam bentuk pernyataan akan di bagikan kepada setiap responden yang bertujuan untuk dapat mengukur tingkat setuju atau tidak setujunya responden terhadap suatu pernyataan yang dinyatakan si peneliti.

### 3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses pengoreksian dan pemodelan sebuah data yang bertujuan untuk menemukan sebuah informasi yang berguna yang dapat membantu seorang peneliti untuk menganalisis keputusan. Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan statistik. Ada dua metode analisis data secara kuantitatif yaitu adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian kali ini metode statistik deskriptif digunakan sebagai analisis data secara statistik.

Analisis deskriptif suatu Analisis ini yang bertujuan agar dapat memberikan sebuah gambaran terhadap setiap variabel dan pengaruhnya terhadap variabel devenden dalam sebuah penelitian. Untuk mengukur uji kualitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif maka kriteria yang diharapkan oleh sipeneliti adalah valid, reliabel, dan objektif. Terdapat dua uji kualitas data yakni uji validitas data dan uji realibilitas data. Uji validitas data untuk mendapatkan uji kelayakan terdapat dua koefisien korelasi yaitu 0,05 data dianggap valid dan 0,30 data dianggap cukup memuaskan dan cukup valid. . Dikatakan rumus untuk mencari korelasi yaitu korelasi *pearson product moment*

(Utami 2020 :68) menyebutkan bahwa uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur konsistensi serta keseimbangan pernyataan responden terhadap kuisisioner yang dibagikan si peneliti. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS menggunakan *Cronbach alpha*. Uji normalitas Jika  $\text{sig} > 0,05$  data dalam sebuah penelitian dapat dikatakan normal. Jika  $\text{sig} < 0,05$  dikatakan dalam data sebuah penelitian abnormal.

Uji multikolinieritas dengan toleransi yang ditetapkan yaitu  $< 0,10$  dikatakan terjadi multikolinieritas dan jika toleransinya  $> 0,10$  tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastitas dengan perbandingan  $> 0,05$  dapat dikatakan tidak adanya terjadi gejala heteroskedastitas. (Windayanti, 2019:28)

Menurut Utami, 2020: 141 bahwa analisis regresi linear berganda dengan sutau regresi mempunyai satu variabel independen atau lebih dari satu dan variabel dependen.

Menurut (Situmeang,2017: 156) Syarat untuk menguji kesamaan pada uji ini adalah jika angka satu dekat dengan angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan nilai meningkat sama dengan jumlah total variabel independenya (variabel bebas) maka koefisien determinasinya ( $R^2$ ) dapat diulang balik.

Menurut (Wardana, 2018: 95) bahwa uji Hipotesis uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen yang digunakan pada sebuah penelitian. Menurut (Tedi Fitri, 2020: 48) uji t dengan signifikansinya yang dibandingkan melalui nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$  yang bentuk pengujiannya diketahui dengan defenisi dibawah ini:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1$  = Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dan Uji f  $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1$  =Terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 karakteristik Responden

Responden yang terpilih sebagai sample ialah karyawan pada PT.Osi Electronics Batam dan menawarkan tenaga kerja yang terlatih dan sangat efisien yang berfokus pada kebutuhan manufaktur dan teknik Manajemen.Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 158 responden yang dilihat dari google forms.

### 4.2 Hasil Uji

Hasil responden mengenai pernyataan yang telah peneliti bagikan melalui kuisisioner yang selanjutnya dilakukan pengolahan melalui aplikasi SPSS versi 25 ,berikut adalah hasilnya:

1.kepuasan dengan pelatihan yang diberikan oleh PT OSI seperti seperti yang telah dipertemukan oleh sebagian besar tanggapan yang dilakukan dalam kuesioner berkaitan dengan penentuan utama dari kuesioner yang bersangkutan dengan kata lain ketika karyawan merasa puas dan pelatihan maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja. Menjadikan perbandingan dari latihan akan selaras dengan kinerja dari karyawan

2.Variabel pengalaman menginterpretasikan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan pengalaman yang diperoleh oleh karyawan akan meningkatkan kinerja yang ia berikan kepada perusahaan sehingga besarnya pengalaman akan mempengaruhi dengan besarnya kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

**Tabel 1:** Hasil Uji validitas pelatihan, pengalaman dan kinerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,875	0,1562	
X1.2	0,93	0,1562	
X1.3	0,892	0,1562	
X1.4	0,875	0,1562	
X1.5	0,885	0,1562	
x.1.6	0,828	0,1562	
X2.1	0,747	0,1562	
X2.2	0,743	0,1562	
X2.3	0,705	0,1562	
X2.4	0,863	0,1562	
X2.5	0,704	0,1562	
X2.6	0,844	0,1562	Valid
X2.7	0,765	0,1562	
X3.8	0,764	0,1562	
Y.1	0,756	0,1562	
Y.2	0,75	0,1562	
Y.3	0,522	0,1562	
Y.4	0,671	0,1562	
Y.5	0,821	0,1562	
Y.6	0,875	0,1562	
Y.7	0,867	0,1562	
Y.8	0,851	0,1562	
Y.9	0,787	0,1562	
Y.10	0,802	0,1562	

(Sumber: hasil data penelitian diolah melalui spss versi 25,2021)

Uji validitas yang dipergunakan di dalam analisa ini ialah variabel pelatihan dengan cara membanding nilai R hitung dengan tabel R tabe nilai dari R tabel yaitu 0,156 2 didapat dari 158 dikurangi

2 dengan dengan nilai 5%. Dilihat di tabel diatas keseluruhan nilai R hitung lebih besar dari R tabel maka dari itu seluruh variabel dari Y atau variabel pengalaman valid.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	cronbach's Alpha	N off item	Keterangan
Pelatihan	0,941	6	Reliable
Pengalaman	0,897	8	Reliable
Kinerja karyawan	0,914	10	Reliable

Sumber: pengolahan Data pada SPSS Versi 25,2021

Dapat diperlihatkan dari tabel diatas bahwasanya nilai cronbach's Alpha uji reliability pada variabel pelatihan memiliki nilai 0,941 Yang mana lebih besar daripada 0,60 sedangkan pada pengalaman kerja menilai bernilai 0,897 dan lebih

besar dari 0,60 lalu yang terakhir kinerja memiliki nilai cronbach Alpha 0,914 dan lebih besar dari 0,60. Dari keseluruhan variabel dinyatakan reliabel dikarenakan nilai cronbach's Alpha lebih besar daripada 0,60

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		158
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.000000
	<i>Std. Deviation</i>	-24505815
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.174
	<i>Positive</i>	.162
	<i>Negative</i>	-.174
Test Statistic		.174
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 <sup>c</sup>
Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

Selanjutnya pada uji kolmogorov smirnov berdasarkan pada tabel itu menunjukkan bahwa

signifikasi lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi dengan normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Uji Multikolinearitas**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	<i>Std. Error</i>	Beta	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1. ( <i>Constant</i> )	.645	.199			
Pelatihan	.318	.067	.345	.396	2,527
Pengalaman Kerja	.529	.073	.525	.396	2,527

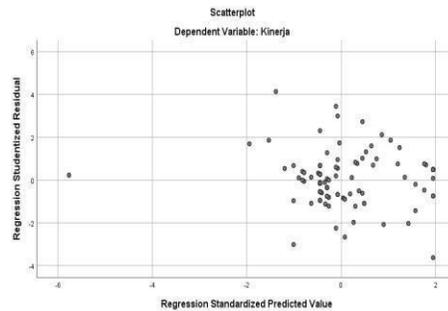
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

## Uji Heterokedastisitas

Terlihat bahwa tidak menimbulkan masalah heterokedastisitas perihal ini dapat terlihat di sebaran yang berada di atas dan di bawah angka 0 di sumbu y dan tidak berbentuk pola yang berbeda-beda tentu

saja hal ini menunjukkan dan berkesimpulan bahwa penelitian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas



Gambar 4.1 *Scatterplot*  
Sumber: pengolahan data pada SPSS Versi,25 2021

**Tabel 5.** Hasil uji Regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients beta	t	sig
	B	Std. Error			
(Constant)	.645	.199		3,248	.001
Pelatihan	.318	.067	.345	4,737	.000
Pengalaman Kerja	.529	.073	.525	7,219	.000

a. Dependent Variable: Kinerja<sup>a</sup>

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

Persamaan diatas ialah :  $Y = 0.645 + 0.318 X_1 + 0.529 X_2$  dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Nilai konstan mempunyai nilai sebesar 0,645 jika pelatihan dan pengalaman kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan mempunyai nilai sejumlah 0.645
2. Untuk variabel pelatihan nilai di dalam koefisien regresi yaitu 0,318 yang artinya jika pelatihan

meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,318 atau 31.8%.

3. Di dalam variabel pengalaman kerja memiliki nilai 0,529 yang artinya jika pengalaman kerja naik 1% maka kinerja naik sebesar 0,529 atau 52.9%.

**Tabel 6.** hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.822 <sup>a</sup>	.676	.671	.24663	2.105

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

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

Berdasar pada hasil tabel diatas r Square ialah kinerja adalah sebesar 67% sisanya 33% diberikan 0,671 maka bisa disimpulkan persentase kontribusi

pengaruh yang tidak diteliti dalam penelitian ini, variabel dari pengalaman kerja dan pelatihan kepada karyawan.

**Tabel 7.** Hasil Uji T parsial

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. error	Beta	t	
(Constant)	.645	.199		3,248	.001
Pelatihan	.318	.067	.345	4,737	.000
Pengalaman Kerja	.529	.073	.525	7,219	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

Uji T diberlakukan perhitungan pada derajat kebebasan (n-k-1), dimana n adalah jumlah data, dan k adalah jumlah variabel bebas. Maka dilakukan perhitungan untuk mencari T adalah  $158-2-1 = 155$ , sehingga diperoleh T tabel sebesar 2.6079. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. T hitung pada variabel Pelatihan (X1) sebesar  $4,737 > 2,6079$ , dan signifikannya sebesar

$0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya pada variabel X1 atau Pelatihan dalam penelitian ini diterima.

2. T hitung pada variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar  $7,219 > 2,6079$ , dan signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya pada variabel X2 atau Pengalaman dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 8.** hasil Uji F(Stimulan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19.637	2	9.818	161.410	.000 <sup>b</sup>
Residual	9.428	155	.061		
Total	29.065	157			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

Pada pengujian ini dapat dihitung F aritmatika yaitu diperoleh  $df_1 = k_1$  maka  $31 = 2$ ,  $df_2 = nk$  atau  $158-3=155$ , sehingga diperoleh hasil dari tabel F adalah 2.66182907. Berdasarkan hasil pada pengujian simultan diperoleh Fhitung bernilai 161.410. Pada

pengujian ini diperoleh keterkaitan antara Pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung dengan F hitung bernilai lebih besar dari F tabel, dan signifikansi bernilai 0,000 kurang dari 0,05.

### 4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji-t, ada variabel Pelatihan memiliki nilai hitung 4.737 dan ttabel 2.6079dimana diperoleh t hitung  $> t$  tabel, dan signifikansi bernilai 0,000 dibawah dari 0,05. Keputusan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial" (Gunawan, 2020) yang memiliki kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan kerja terhadap kinerja

karyawan PT Yi Shen Industrial Berdasarkan hasil uji-t, pada variabel Pelatihan memiliki nilai hitung 7.219 dan ttabel 2.6079dimana diperoleh t hitung  $> t$  tabel, dan signifikansi bernilai 0,000 dibawah dari 0,05. Keputusan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia" (Kurniawan & Susanto)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Osi Electronics Batam.
2. Pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Harlina, Y., & herlina, y. (2019). PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN 5 BANJARMASIN. *jurnal wawasan manajemen*, 7.
- MM, T. P. (2020). PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA. *STIE PASIM Sukabumi*, 9, 37-56.
- Noratta, S., & norata, s. (2019). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Timur Raya Lestari. *jurnal ekonomi efektif*, 3.
- PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP kinerja karyawan. (n.d.).
- Rachmawati, R. W., & Rachmawati, R. w. (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BJB KANTOR CABANG SUCI BANDUNG. *STIE Ekuitas Bank Jabar - Bandung*, 9, 1-16.
- Saing, B. (2017). PENGARUH MUTASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BEKASI. *jurnal penelitian dan karya ilmiah lembaga penelitian universitas tri sakti*, 2, 13-20.
- Situmeang, R. R., & situmeang, r. r. (2017). PENGARUH PENGAWASAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KARYA ANUGRAH. *asian journal off innovation and entrepreneurship*, 2x, 148-159.