

## Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Engineering Maintenance* PT XYZ

<sup>1</sup>Iman, <sup>2</sup>Aji Tuhagana\*, <sup>3</sup>Zenita Apriani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.iman@mhs.ubpkarawang.ac.id, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id\*,

zenita@ubpkarawang.ac.id

### **ABSTRACT**

*Company's excellence center will be achieved with competent human resources towards the company's rapid competitiveness. This study aims to investigate how work experience and job training affect employee performance in the Engineering Maintenance Department Organization at PT XYZ. Population and sample for this study included Engineering and Maintenance employees at PT XYZ. The research utilized multiple linear regression analysis as the primary method to examine the relationships between the variables. A quantitative approach was employed. Research sample was chosen using saturated sampling technique, the study involved a total of 35 respondents. Data analysis results indicate that work experience and job training significantly impact employee performance. According to the coefficient of determination test results, training and compensation contribute 43.2% to employee performance. From this research it is recommended to PT XYZ increase investment in training and develop strategies to enhance employee performance. This should help improve the quality standards of employee performance through training, enabling employees to gain more valuable experience, maintain a smooth production process, and produce high-quality goods.*

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

### **ABSTRAK**

Pusat keunggulan perusahaan akan tercapai dengan sumber daya manusia yang berkompetensi menuju daya saing perusahaan yang semakin pesat. Tujuan penelitian untuk menginvestigasi bagaimana pengalaman kerja beserta pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi bagian *Engineering Maintenance* pada PT XYZ. Populasi maupun sampel pada penelitian melibatkan seluruh karyawan *Engineering* dan *Maintenance* di PT XYZ. Analisis regresi linear berganda digunakan pada penelitian ini sebagai metode utama menganalisis hubungan antar variabel yang dikaji, sampel penelitian dipilih menggunakan teknik sampling jenuh dari keseluruhan karyawan *engineering maintenance* total 35 karyawan. Hasil analisis data menunjukkan variabel pengalaman dan pelatihan kerja berdampak secara signifikan pada variabel kinerja karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi, diperoleh bahwa pengalaman dan pelatihan kerja memiliki kontribusi sebesar 43,2% terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan kepada PT XYZ agar meningkatkan investasi dalam pelatihan dan penyediaan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebaiknya dapat meningkatkan standar kualitas kinerja karyawannya dengan adanya pelatihan agar karyawan memiliki pengalaman yang semakin berkualitas dan dapat menjaga proses produksi yang lancar dan menghasilkan barang yang berkualitas.

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

## PENDAHULUAN

Sebagai salah satu badan usaha yang beroperasi dengan tujuan mencapai keuntungan melalui penjualan produk atau jasa. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai departemen dan divisi yang bekerja sama agar mencapai tujuan perusahaan. Departemen yang sangat penting salah satu dari struktur organisasi perusahaan merupakan *human resource development* (HRD), yang bertugas mengatur dan mengembangkan suatu manajemen sumber daya manusia pada perusahaan lewat kinerja karyawannya.

(Hartini et al., 2021) menyatakan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai *output* yang diperoleh seorang karyawan, yang meliputi aspek dari kualitas ataupun kuantitas, serta sesuai dengan hak beserta tanggung jawab yang disepakati. Tercapainya kinerja karyawan yang dituju oleh perusahaan harus diikuti dengan kapasitas karyawan yang mumpuni, salah satunya adalah pengaruh dari pengalaman kerja karyawan tersebut, perihal tidak asingnya dunia kerja dan kompetensi yang sudah dimiliki sebelumnya.

Pengalaman kerja mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan seseorang dalam pekerjaan atau profesi tertentu. Dalam proses bekerja, waktu yang dihabiskan dapat meningkatkan jumlah pengalaman yang diperoleh. Semakin lama seseorang bekerja, semakin luas pula wawasan dan kemampuan yang dikembangkan. Pengalaman kerja meliputi penguasaan pekerjaan, peralatan, tingkat keterampilan, dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja begitu menurut (Simarmata, 2022).

Selain pengalaman kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti pelatihan kerja, dikarenakan pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan hingga dapat meningkatnya kinerja dalam menjalani pekerjaan dan tanggung jawab yang disepakati. Menurut (Readi, Sedyastuti, & Graha, 2020) pelatihan kerja merupakan suatu proses dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian pekerja menjalankan tugas mereka lebih efektif dan efisien. Pelatihan kerja ini dirancang untuk membantu pegawai meningkatkan kualitas pekerjaan dan meningkatkan kontribusi dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya juga menunjukkan faktor pelatihan kerja berpengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan dalam organisasi.

Pengalaman dan pelatihan kerja inilah menjadi faktor penting guna menuju kinerja seorang karyawan yang unggul, dari kinerja seorang karyawan yang unggul dapat berdampak baik pada produktivitas perusahaan. Seperti pada PT TGIDN, menjadi salah satu perusahaan manufaktur bagian dari Astra Group dan merupakan satu dari cabang dari perusahaan TG di dunia. Bertempat di Karawang tepatnya di Kawasan Industri KIIC. Banyaknya jenis proses produksi dan mesin besar didalamnya diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk menunjang tujuan produksi, menurut (Renaldy, 2021) salah satunya adalah karyawan *maintenance*,

selain untuk melakukan perawatan berkala pada setiap mesinnya, sering kali juga ada proses perbaikan mesin, dimana memerlukan kinerja dan kemampuan yang mumpuni untuk menjaga produksi tetap lancar dan tercapainya target produksi itu sendiri. Salah satu faktor kemampuan dan keandalan seorang *maintenance* adalah dari pengalaman atau jam terbang untuk memperbaiki mesin, juga pelatihan yang diberikan entah dari eksternal oleh seorang ahli atau *trainer* maupun internal dimana dari atasannya langsung. Karyawan *maintenance* juga dituntut untuk cepat dan tanggap untuk mengurangi rasio *downtime* pada proses produksi dalam memperbaiki mesin yang abnormal. Pada PT XYZ, rata-rata karyawan *engineering maintenance* tidak memiliki pengalaman bekerja pada bagian *engineering maintenance*. Sebanyak 15 dari 35 karyawan tidak memiliki pengalaman pada *engineering maintenance*. Hal ini kerap menjadi faktor banyaknya masalah pada mesin yang memerlukan waktu yang lama untuk ditangani, sebagaimana terlihat pada tabel *mean time to repair* (MTTR) dan *mean time between failure* (MTBF). Kurangnya pelatihan tentang ilmu teknik *maintenance* bagi para karyawan juga menjadi faktor kurangnya pengetahuan perihal penanganan masalah mesin.

**Tabel 1. Data MTTR & MTBF PT XYZ 2023**

Sumber: PT XYZ, 2023

DATA	Jan-23	Feb-23	Mar-23	Apr-23	May-23	Jun-23	Jul-23	Aug-23	Sep-23	Oct-23	Nov-23	Dec-23	Total
Waktu Loading ( Menit )	339.395	324.344	311.892	357.582	421.380	345.875	98.300	339.390	347.199	391.170	384.318	314.299	3.975.144
Freq Breakdown (Time)	71	55	100	50	70	107	53	72	24	49	42	43	736
Waktu Breakdown ( Menit )	3.120	1.923	7.487	2.972	3.369	3.704	2.279	3.114	460	1.675	2.757	1.365	34.225
Total Waktu Operasi Mesin ( Menit )	336.276	322.421	304.405	354.610	418.011	342.171	96.021	336.276	346.739	389.495	381.561	312.934	3.940.920
MTBF (menit)/Bulan	4.671	5.862	3.044	7.092	5.972	3.198	1.812	4.671	14.447	7.949	9.085	7.278	75.079
MTBF (Jam)/Bulan	78	98	51	118	100	53	30	78	241	132	151	121	1.251
MTTR (down)(menit)/Bulan	43	35	75	59	48	35	43	43	19	34	66	32	532
MTTR ( down ) (Jam)/Bulan	0,7	0,6	1,2	1,0	0,8	0,6	0,7	0,7	0,3	0,6	1,1	0,5	9

Dari tabel di atas diketahui *downtime* mesin tahun 2023 sebanyak 34.225 menit atau sekitar 571 jam. Dimana dari data rata-rata perbaikan mesin memerlukan 46 menit dalam satu *downtime* mesin dari total 736 frekuensi terjadinya stop mesin.

**Tujuan Penelitian**

Dari pertimbangan latar belakang dan pembahasan masalah yang dikemukakan sebelumnya memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *engineering maintenance* di PT XYZ.
2. Untuk Mengetahui pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan *engineering maintenance* di PT XYZ.
3. Untuk Mengetahui pengaruh simultan pengalaman dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan *engineering maintenance* di PT XYZ.

## TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia

(Dickdik Sodikin, Djaka Permana, 2020) mengatakan manajemen sumber daya manusia meliputi alur berkembangnya perencanaan, penyediaan, pendanaan, pelatihan dan perluasan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Menurut (Aji Tuhagana, Dexi Triadinda, & Indri Pratiwi Putri, 2023) salah satu aktiva terpenting dari perusahaan adalah sumber daya manusia yang harus diatur dan dikelola secara tepat agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Dengan melakukan pengelolaan manajemen yang efektif, perusahaan dapat mencapai hasil yang disepakati.

### Kinerja Karyawan

(Sungkono & Aji Tuhagana, 2020) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, kesediaan, dan kemampuan seseorang karyawan untuk melakukan suatu tugas tidak sekedar bergantung pada kemampuan teknis, tetapi pada kemampuannya juga untuk memahami tujuan dan proses pekerjaan yang akan dikerjakan. (Maesaroh & Apriani, 2022) juga menyatakan kinerja dikatakan bentuk hasil dari *output* tugas maupun tanggung jawab yang telah dicapai oleh karyawan, yang melibatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil sesuai dengan harapan organisasi.

Menurut (Simarmata, 2022) kinerja memiliki pengaruh tiga faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal terkait dengan adanya kemampuan dan motivasi karyawan.
2. Faktor internal organisasi yang melibatkan struktur, budaya, dan sistem yang diterapkan oleh organisasi.
3. Faktor eksternal organisasi yang meliputi seperti pada lingkungan bisnis dan kondisi ekonomi.

(Simarmata, 2022) juga menyebutkan kinerja karyawan meliputi 5 indikator berikut:

1. Kuantitas, yang mengacu pada banyaknya atau volume pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kualitas, mengacu pada mutu atau tingkat baik tidaknya hasil pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran atau absensi
5. Kemampuan bekerja sama

### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut (Simarmata, 2022) merupakan kemampuan untuk dikembangkan oleh karyawan melalui proses kerja yang melibatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang diperoleh melalui pengalaman langsung dalam bekerja pada tempat kerja sebelumnya atau tempat kerja yang sama,

untuk nantinya berguna untuk melaksanakan dan menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Dengan memiliki pengalaman yang panjang dan luas, diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik dan memiliki lebih luas dari karyawan yang tidak memiliki pengalaman yang sejenis. Menurut (Ilham, 2022) pengalaman kerja dapat dianggap sebagai refleksi dari kemampuan dan pengetahuan yang dikembangkan oleh karyawan sebelumnya, serta menunjukkan seberapa lama karyawan tersebut telah berkontribusi pada organisasi.

Menurut (Sofian & Julkarnain, 2019) karyawan yang memiliki pengalaman bekerja lebih memiliki kemampuan dalam bekerja lebih maksimal dari seorang yang baru berada pada dunia pekerjaan, karyawan yang memiliki pengalaman kerja tersebut belajar dari rutinitas bekerja dan permasalahan yang dilakukan di tempat kerja sebelumnya. Dengan memiliki pengalaman kerja, terjadinya proses pengembangan pengetahuan dan keterampilan, maka dapat berpengaruh dalam berkembangnya potensi diri dengan adanya pembaharuan di tempat kerja yang baru. Menurut (Berutu, 2019) beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja:

1. Masa kerja atau lama bekerja
2. Latar belakang pribadi
3. Pengetahuan dan ketrampilan individu
4. Penguasaan pekerjaan dari alat dan penyelesaian masalah
5. Sikap dan tujuan individu

(Berutu, 2019) menyatakan adapun berikut manfaat pengalaman kerja:

1. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi
2. Meningkatkan kinerja karyawan
3. Peningkatan penghasilan dan memperluas relasi
4. Meningkatkan citra perusahaan

Menurut (Octavianus, Manajemen, Sam, & Manado, 2018) terdapat beberapa indikator pengalaman kerja:

1. Lama waktu yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan.
2. Tingkat kemampuan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman dan pelatihan.
3. Kemampuan untuk menguasai pekerjaan dan peralatan yang digunakan dalam proses kerja
4. Kemampuan teknik dan analisis masalah
5. Tingkat pekerjaan yang berulang atau rutinitas/pengalaman yang dimiliki

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan suatu proses terintegrasi yang bertujuan meningkatkan kemampuan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan disiplin dan meningkatkan sikap, juga meningkatkan etos kerja terhadap keterampilan maupun keahlian yang sesuai dengan jenjang dan tingkat jabatan kerja yang diberikan. (Anggraeni<sup>1</sup>, Hasna<sup>2</sup>, Novitasari<sup>3</sup>, & Asbari<sup>4</sup>, 2020) mengatakan pelatihan kerja

dianggap sebagai elemen yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk lebih dalam menguasai bidang yang dikerjakan dan meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan yang akan dikerjakan di masa depan. Dalam beberapa kasus, pelatihan dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan yang akan datang. Pengetahuan seseorang dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu pengetahuan yang atas dasar kesadaran dan pengetahuan yang tidak tersadari. Menurut (Kurniatama & Waryanto, 2022) yang menjadi indikator dalam pelatihan Kerja adalah materi, instruktur, metode, evaluasi peserta dan manfaat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini yang menitikberatkan dalam pengujian teori dan hipotesis melalui pengukuran variabel penelitian yang dinyatakan dalam bentuk angka serta analisis data yang digunakan metode statistik dan pemodelan sistematis. Dengan metode kuantitatif ini, bertujuan hasil dari pengukuran responden akan lebih akurat sehingga data dapat dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mendapatkan informasi yang lebih detail dan tepat.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi melibatkan keseluruhan karyawan pada departemen *engineering maintenance* pada PT XYZ, yang berjumlah 35 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, semua elemen populasi dipilih untuk menjadi subjek penelitian, sehingga hasil penelitian dapat dianggap sebagai representasi yang akurat dari populasi. Menurut (Kurniawan & Susanto, 2021) menjelaskan sampling jenuh adalah salah satu teknik dari penelitian yang penentuan sampelnya adalah keseluruhan populasi diperuntukkan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dilakukan dengan cara observasi, dengan cara pengamatan ke lapangan langsung guna melihat secara langsung fenomena yang kerap terjadi di PT XYZ, dilakukannya wawancara langsung pada pihak PT XYZ dan melakukan kuesioner (angket) disebar pada seluruh responden sebanyak 36 pernyataan dan pertanyaan.

### **Sumber Data**

#### **Data Primer**

(Berutu, 2019) data primer atau data mentah yang belum diproses, diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber asli untuk tujuan penelitiannya, dan data ini belum pernah ada sebelumnya. Pada penelitian ini data primer didapatkan dari pengolahan kuesioner yang disebar ke seluruh karyawan *engineering maintenance* di PT XYZ.

### **Data Sekunder**

(Tantoroputro, 2017) mengatakan data sekunder merupakan informasi atau data didapatkan dari informasi atau data tidak langsung. Data sekunder ini dapat berupa informasi yang dapat mendukung data primer dari berbagai sumber, termasuk dokumen, buku, jurnal, internet atau situs web, dan referensi lainnya.

### **Teknik Analisis**

(Trianto, 2016) mengatakan teknik analisis data adalah langkah kritis dalam proses penelitian, yang melibatkan interpretasi data yang dikumpulkan dari berbagai sumber dan diolah untuk menghasilkan informasi yang spesifik dan relevan. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data yang diolah untuk memahami data yang terkumpul dan mengungkapkan informasi yang terkait dengan tujuan penelitian:

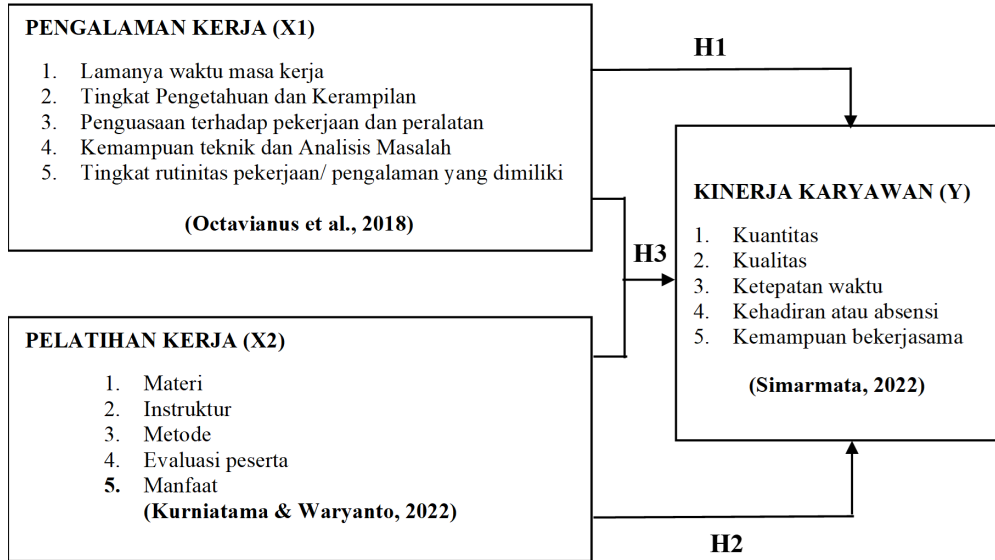
1. Uji Hipotesis
  - a) Uji Validitas: bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang diolah dapat mengukur dengan jelas dan akurat.
  - b) Uji Reliabilitas: bertujuan mengetahui seberapa konsistennya instrumen penelitian. Dengan demikian dapat memastikan bahwa hasil yang diperoleh adalah akurat dan dapat diandalkan.
2. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan dasar terkait dengan penggunaan regresi. Dalam hal ini, asumsi dasar yang paling penting harus dipenuhi, yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk memastikan bahwa asumsi-asumsi ini dipenuhi, penelitian ini melakukan langkah-langkah uji yang terkait dengan masing-masing asumsi tersebut.
3. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen maka dilakukan analisis regresi berganda bertujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen.
4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, termasuk pengujian simultan menggunakan uji F, pengujian parsial menggunakan uji t, serta pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Paradigma Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Octavianus 2018, Kurniatama & Gunawan 2022, Simartama 2022.

### Hipotesis

1. Pengalaman kerja diduga secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan *engineering maintenance* pada PT XYZ.
2. Pelatihan diduga secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan *engineering maintenance* pada PT XYZ.
3. Pengalaman kerja dan pengalaman diduga secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan *engineering maintenance* pada PT XYZ.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Sampel menggunakan seluruh dari karyawan *engineering* dan *maintenance* PT XYZ. Dengan responden yang berumur 20-25 tahun berjumlah 21 karyawan, 26-30 tahun sebanyak 12 karyawan, 36-40 tahun sebanyak 1 karyawan dan 41-45 tahun ada 1 karyawan. Pada tingkat pendidikan D3 sejumlah 8, S1 sejumlah 3 dan SMA/SMK sejumlah 24 karyawan, dan memiliki karyawan baru kurang dari 6 bulan sebanyak 4 orang, 12-24 bulan sejumlah 10 karyawan, dan lebih dari 24 bulan sejumlah 21 karyawan.

#### Uji Validitas

Analisis validitas kuesioner menunjukkan bahwa semua pernyataan dan pertanyaan terkait dengan pengalaman dan pelatihan kerja termasuk kinerja karyawan memiliki validitas yang tinggi. Hal ini diketahui karena nilai *r* hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk setiap pernyataan melebihi nilai *r* tabel

0.344 dan tingkat signifikansi  $<0,05$ . Hasil ini diperoleh dengan menggunakan korelasi pearson pada program IBM SPSS Statistics 23.

### Uji Reliabilitas

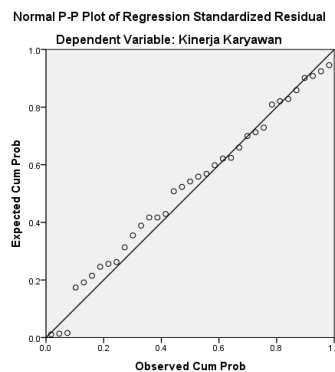
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**  
Sumber: Data Pengolahan SPSS Penulis (2024)

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
Pengalaman Kerja (X1)	0,781	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,919	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	0,60	Reliabel

Analisis reliabilitas instrumen pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan menggunakan *Cronbach Alpha* menunjukkan hasil yang signifikan. Koefisien reliabilitas untuk pengalaman kerja sebesar 0,781, pelatihan kerja 0,919, dan kinerja karyawan 0,897, dimana melebihi nilai *Cronbach Alpha* 0,60 menunjukkan bahwa ketiga instrumen tersebut reliabel untuk mengukur variabel yang terkait.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas (P-P Plot)**

Sumber: Data pengolahan SPSS Penulis (2024)

Grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* yang ditampilkan dalam Gambar 2 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang relatif normal, dengan penyebaran data yang mengikuti arah garis diagonal. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang penting untuk memastikan akurasi hasil analisis.

**Uji Multikolinearitas**

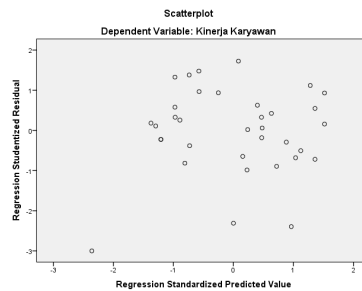
**Tabel 3. Uji Normalitas (P-P Plot)**

Sumber: Data pengolahan SPSS Penulis (2024)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	5,872	10,175		0,577	0,568		
Pengalaman Kerja	0,276	0,200	0,207	1,382	0,176	0,791	1,264
Pelatihan Kerja	0,566	0,158	0,537	3,583	0,001	0,791	1,264

Dari tabel di atas menunjukkan uji multikolinearitas yang menggunakan nilai VIF sebagai indikator. Berdasarkan ketentuan, jika hasil nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Dalam penelitian ini, nilai VIF yang diperoleh adalah 1,264, dibawah dari 10. Oleh karena itu disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel yang signifikan, sehingga data penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (P-P Plot)**

Sumber: Data pengolahan SPSS Penulis (2024)

Grafik plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik di atas tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar terlihat bahwa titik-titik yang ada tidak menunjukkan pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil *Output* Regresi Linear Berganda**

Sumber: Data Pengolahan SPSS Penulis (2024)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta		Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,872	10,175		0,577			0,568
Pengalaman Kerja	0,276	0,200	0,207	1,382	0,176	0,791	1,264
Pelatihan Kerja	0,566	0,158	0,537	3,583	0,001	0,791	1,264

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,872 + 0,276X_1 + 0,566X_2$$

Hasil analisis di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,872 menunjukkan bahwa jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel bebas pengalaman kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) maka rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 5,872.

Analisis koefisien regresi juga menunjukkan bahwa variabel bebas pengalaman kerja (X1) memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,276. Artinya, setiap penambahan pengalaman kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,276.

Selain itu, analisis koefisien regresi juga menunjukkan bahwa variabel bebas pelatihan kerja (X2) bernilai positif dan memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,566. Artinya, setiap pelatihan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,566.

**Pengujian Hipotesis Uji T**

**Tabel 5. Hasil Uji T**

Sumber: Data Pengolahan SPSS Penulis (2024)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,872	10,175		0,577	0,568
Pengalaman Kerja	0,276	0,200	0,207	1,382	0,176
Pelatihan Kerja	0,566	0,158	0,537	3,583	0,001

Hasil uji tabel di atas besarnya  $sign X_1$  (pengalaman kerja)  $0,176 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,382 < 2,037$ , dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ .

Dan nilai  $sign X_2$   $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,583 > 2,037$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ .

### Pengujian Hipotesis Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji F**

Sumber: Data Pengolahan SPSS Penulis (2024)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415,250	2	207,625	12,180	.000 <sup>b</sup>
	Residual	545,493	32	17,047		
	Total	960,743	34			

Berdasarkan nilai F hitung di atas sebesar 12,180 lebih besar dari F tabel 3,29. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ( $<0,05$  atau 5%) menurut aturan pengambilan keputusan dalam uji simultan analisis regresi, pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Pengujian Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

Sumber: Data Pengolahan SPSS Penulis (2024)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	0,432	0,397	4,12876

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square 0,432 atau 43,2% mengindikasikan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama mempengaruhi  $Y$  sebesar 43,2%. Artinya, 43,2% dari variasi dalam  $Y$  dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ), sedangkan selebihnya sebesar 56,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam analisis ini.

### Pembahasan

- Hasil penelitian secara parsial menunjukkan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT XYZ nilai signifikan  $X_1$  (pengalaman kerja)  $0,176 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $1,382 < 2,037$ , menunjukkan pengalaman kerja bukan faktor utama yang langsung memengaruhi kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT XYZ dengan hasil nilai signifikan  $X^2$   $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $3,583 > 2,037$ , menunjukkan pelatihan kerja menjadi salah satu faktor utama yang secara langsung memengaruhi kinerja seorang karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,180 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,29. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%) menurut aturan pengambilan keputusan dalam uji simultan analisis regresi, pengalaman kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti (Kurniawan & Susanto, 2021) yang menemukan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Readi et al., 2020) menemukan pengalaman kerja dan pelatihan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PDAM kota Malang.

## KESIMPULAN

1. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *engineering maintenance* di PT XYZ.
2. Variabel pelatihan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *engineering maintenance* PT XYZ.
3. Variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan *engineering maintenance* PT XYZ.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Agrindo Maju Lestari. *Jubisma*, 2(1). <https://doi.org/10.58217/jubisma.v2i1.32>
- Berutu, Y. B. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subussalam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v2i1.32>
- Hartini, F., Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R., Bairizki, A., Muftiasa, A., & Aziz, F. (2021). *KINERJA KARYAWAN: Konsep penilaian kinerja di perusahaan*. Jakarta : Widina Bhakti Persada.
- Ilham, M. (2022). Peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris. *JMM Unram - Master of Management*

*Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>

- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia (PERKUSI)*, 2(2), 281–286. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i2.19613>
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>
- Maesaroh, S., & Apriani, Z. (2022). *The role of the work environment in improving the performance of the Karawang DPRD Secretariat. Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2166–2171. <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/524>
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Arastirma*, 6(3). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v6i3.12365>
- Readi, R., Sedyastuti, K., & Graha, A. N. (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 6(2), 1–5. <https://doi.org/10.32493/jrmm.v6i2.12365>
- Renaldy, A. (2021). Pengaruh employee engagement, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi line maintenance PT Batam Aero Teknik Jakarta. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 103–112. <https://doi.org/10.36805/jimm.v1i2.26>
- Simarmata, K. S. (2022). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah pasar Kota Medan. *Judicious, Journal of Management*, 2. <https://journal.nelectura.com/index.php/judicious>
- Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2054/146>
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi pupuk di Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 176–203. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Tantoroputro, D. (2017). Kualitas produk dan kualitas layanan terhadap kepuasan

konsumen cerah jaya abadi. *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 2(April), 20-25.

Trianto, B. (2016). *Riset modeling: teori, konsep dan prosedur melakukan penelitian serta aplikasi pengolahan data penelitian dengan program SPSS dan LISREL*. Pekanbaru : Adh-Dhuha Institute.

Tuhagana, A., Triadinda, D., & Putri, I. P. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 8(2), 23-30. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v8i2.5316>