



Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trengginas Jaya

Jodi Franes S Manihuruk¹, Erna Susilawati²

¹ Universitas Komputer Indonesia, Jodifranes@mahasiswa.unikom.ac.id

² Universitas Komputer Indonesia, Ernasusilawati@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received: 13-10-2021

Revised: 22-10-2021

Accepted: 25-12-2021

Keywords:

Work Experince, Job Trainiing, Organizational Cliimate, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine work experience, job training, organizational climate, and its influence on employee performance at PT. Trengginas Jaya either partially or simultaneously. The sample used as many as 30 employees. This research uses descriptive and verification methods. Hypothesis testing techniques T-test and F-test and data analysis techniques for Multiple Linear Regression using SPSS v25 for Windowss software. The result of this study indicate that there is a significant effect of work experience, job training, and organizational climate on employee performance simultaneously of 26.907. In addition, work experience, job training, and organizational climate also partially have a significant effect on employe performance. Among these variables, partially Work Experience has a significantly greater level than the other three variables, which is 3.778.

ABSTRAK

Kata Kunci:
Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trengginas Jaya baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel yang digunakan sejumlah 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Verifikatif. Teknik pengujian hipotesis Uji T dan Uji F juga teknik analisis data Regresi Linier Berganda menggunakan *software SPSS v25 for Windows*. Hasil dari penelitan ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sebesar 26,907. Selain itu Pengalaman kerja, Pelatihan Kerja dan Ikklim Organisasi juga berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap Kinerja karyawan. Diantara variabel tersebut, secara parsial Pengalaman Kerja memiliki tingkat signifikan yang lebih besar dibandingkan dengan ketiga variabel lainnya yaitu sebesar 3,778.

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan terdapat persaingan yang semakin kompetitif, yang memaksa kita untuk mampu bersaing dan berinovasi menjadi lebih baik. Sumber daya manusia ialah faktor yang sangat berpengaruh di perusahaan agar tetap bertahan secara konsisten dalam dunia persaingan. Sumber daya manusia adalah suatu individu yang bekerja sebagai penggerak yang perlu diperbarui serta dilatih keterampilannya. Menurut (Isnari Budiarti, 2018) SDM merupakan sebuah pengetahuan yang mampu mengatur sebuah peranan tenaga kerja agar menjadi berdaya guna dalam membantu tercapainya sebuah komitmen sebuah tujuan organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu modal yang kuat, yang jika dikembangkan dengan benar, akan berdampak pada perusahaan dalam bentuk peningkatan efisiensi operasional.

Sumber daya manusia menjadi berkualitas jika memiliki sebuah kompetensi, kebijakan dan pengetahuan serta keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan pelatihan berkelanjutan agar kinerja pegawai menjadi maksimal. Efektivitas dan efisiensi perusahaan bisa ditempuh melalui peningkatan kinerja pegawai (Ni Nyoman dan Komang, 2016). Kinerja pegawai adalah sebuah hasil kerja yang didapatkan seorang karyawan didalam suatu organisasi dimana apakah hasil kerjanya sejalan atau bertolak belakang dengan tujuan organisasi/perusahaan. Hal yang bisa dilakukan dalam misi peningkatan sebuah kualitas seseorang pegawai agar dapat berkinerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya adalah dengan memberikan sebuah pengalaman kerja, pelatihan kerja serta mewujudkan iklim/lingkungan organisasi yang bersifat positif didalam perusahaan.

Kinerja yang baik berbanding lurus dengan calon pelanggan yang baik bagi suatu perusahaan. Di sisi lain, hasil yang buruk juga berdampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, hasil kinerja pegawai ini sering dilihat dari segi kuantitas, kualitas, jam kerja dan perilaku dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi seperti, latar belakang waktu seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dimiliki sebelumnya dan jenis tugas atau pekerjaan yang berbeda dengan yang di kerjakannya saat ini. Beberapa faktor diatas mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga hal-hal seperti pengalaman kerja harus diperhatikan, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Pengalaman kerja adalah keterampilan, pengetahuan dan kesanggupan seseorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka sebelumnya. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki seorang karyawan untuk pekerjaannya akan memungkinkan mereka untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Unsur-unsur yang mempengaruhi sebuah kinerja adalah pelatihan kerja, yang mana pelatihan tersebut merupakan sebuah kegiatan untuk memperoleh, menanamkan, meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan kerja, disiplin dan sikap. Dalam sebuah perusahaan, pelatihan kerja sangat penting karena memberikan pemahaman terhadap karyawan tentang pengetahuan serta keahlian untuk membuat karyawan semakin terampil dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Suparyadi (2015:183) menyatakan pelatihan adalah kegiatan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pegawai organisasi dan perusahaan dalam bidang kompetensi tertentu.

Selain pelatihan kerja yang baik, di setiap perusahaan diperlukan juga iklim organisasi yang baik, dan mampu membantu perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik pula. Di dalam lingkungan kerja setiap karyawan memiliki persepsi masing-masing pada organisasi dan dari persepsi itu akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Setiawan, Kiki Cahaya (2015) menyantakan terjadinya sebuah pengaruh yang bersifat positif dan signifikan diantara variabel bebas yaitu pada iklim organisasi kepada sebuah kinerja karyawan.

Dari uraian anteseden dan fenomena tersebut, peneliti juga tertarik untuk merumuskan permasalahan seperti, (1) Bagaimana Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. (3) Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. (5) Seberapa besar pengaruh Pengalaman kerja, Pelatihan kerja, iklim/lingkungan organisasi terhadap kinerja.

2. KAJIAN LITERATUR

Sebuah perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang mampu mendorong tercapainya tujuan sebuah perusahaan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus benar benar memperhatikan latar belakang seseorang karyawan dengan tujuan mendapatkan karyawan yang memiliki tingkat dan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendapat Kasmir (2015:182) mengungkapkan sebuah kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai seperti menyelesaikan tanggung jawab atas

sesuatu yang diberikan pada rentan waktu yang sudah ditentukan. Indikator pengukur dalam kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu kepada Kasmir (2016, p.208) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu dan pengawasan.

Penelitian ini mengacu dari beberapa jurnal terdahulu, hasil penelitian O. Panambunan (2017) menyatakan bahwa variabel bebas yang dimana adalah pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi secara bersama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Pengalaman kerja adalah sesuatu kunci untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Dengan adanya pengalaman kerja, hal tersebut akan mempengaruhi kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya ditempat dia bekerja. Karena jika seseorang sudah memiliki pengalaman yang cukup akan menjadikan hal tersebut menjadi modal bagi masa depan karyawan tersebut

Menurut Marwansyah dalam jurnal warianti (2015) Pengalaman kerja merupakan sebuah keterampilan, tingkat pengetahuan serta kompetensi yang seharusnya dimiliki seseorang guna untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sudah diemban dari pekerjaan masa lalu. Seseorang yang memiliki pengalaman akan sangat mudah untuk berinteraksi dan beradaptasi dengan pekerjaan yang ada serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu berkat pengalamannya. Untuk mengukur pengalaman pegawai dapat digunakan indikator menurut Foster dalam Sartika (2015), seperti Waktu lama, Masa Kerja, Tingkat Pengetahuan, Keterampilan yang dimiliki dan juga Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan.

Jika seseorang berpengalaman maka dia pasti memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, sehingga dari hasil pengalaman itu didapatkan sebuah pengetahuan yang membantu dalam karyawan tersebut untuk menyelesaikan kewajiban pekerjaan dalam tepat waktu. Hal ini mendukung sebuah hasil penelitian W. R. Octavianus (2018) yang dimana pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman seseorang dalam melakukan pekerjaan memang dibutuhkan untuk lebih meningkatkan kinerja, tetapi terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti pelatihan kerja. Perusahaan pasti memiliki keinginan dalam memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Proses pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang karyawan dalam perusahaan dengan tujuan agar karyawan yang memiliki kekurangan dalam keterampilan mampu memperbaiki agar meningkatkan kinerjanya sendiri. Hasil penelitian Indra Marjaya & Fajar Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang sering mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya secara tidak langsung juga meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Melakukan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, dimana pelatihan tersebut bertujuan untuk memperbaiki kinerja-kinerja karyawan yang masih kurang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan tidak terlepas dengan keberhasilan seseorang dalam membantu meningkatkan pengetahuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hartatik (2014), menyatakan tujuan dilakukannya pelatihan kerja

adalah guna untuk memperbaiki sebuah kinerja karyawan yang tidak memuaskan dikarenakan kekurangan keterampilan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Tuhumena (2017), dimana sebuah pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seseorang karyawan apabila memiliki suatu perilaku baik dalam melaksanakan pekerjaan dan berkinerja tinggi, itu tidak terlepas dari iklim organisasi yang baik dalam suatu perusahaan, dimana jika iklim organisasi di perusahaan baik maka akan membantu rekan kerja meningkatkan kinerjanya dengan saling bertukar pengetahuan antar karyawan dan menciptakan lingkungan yang baik. Sunyoto (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah seperangkat perasaan dan persepsi dari berbagai pekerjaan yang dapat berubah dari waktu ke waktu di masa depan.

Sebuah iklim organisasi yang positif/baik adalah hal yang diinginkan oleh semua perusahaan dikarenakan iklim organisasi yang baik akan membantu perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik pula. Di dalam lingkungan kerja setiap karyawan memiliki persepsi masing-masing pada organisasi yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika iklim organisasi dalam suatu perusahaan itu tidak baik maka kinerja juga akan dipengaruhi langsung oleh iklim tersebut, dan sebaliknya apabila iklim atau suasana dalam organisasi baik maka kinerja juga akan semakin membaik. Hal ini sejalan dengan Setiawan, Kiki Cahaya (2015) mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, korelasi dan penetapan serta pengujian hipotesis. Pengalaman kerja, pelatihan kerja, iklim organisasi dan kinerja pegawai adalah objek yang diteliti. Sumber atau basis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil wawancara langsung dan penyebaran pernyataan berupa angket, serta data sekunder dari studi kepustakaan. Dengan populasi 30 karyawan dan proses sampling jenuh. Laporan penelitian ini menggunakan metode explanatory survey yang menjelaskan secara lebih rinci posisi variabel yang diteliti dan memberikan kesimpulan yang menginterpretasikan suatu argumen terhadap deskripsi objek yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilaksanakan analisis verifikasi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Menurut Umi Narimawati (2007:79) menyatakan bahwa: Menurut standar pembuatan alat, dan jika sebelum alat tersebut digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus diuji terlebih dahulu kepada minimal 30 responden sebagai alat bukti. tolak ukur dalam pengukuran suatu unsur pelaporan yang disebarkan melalui kuesioner, dimana ketepatan dan keakuratan suatu alat ukur telah menjalankan fungsi pengukurannya dengan benar.

Sugiyono (2009:3), “menyatakan bahwa reliabilitas adalah seperangkat derajat konsistensi atau keteguhan informasi selama periode waktu tertentu”. Selain validitas, suatu alat ukur juga harus memiliki konsistensi agar dapat melakukan suatu pemeriksaan dan jika dapat mempercayai alat ukur yang telah dirancang berupa kuesioner. Dalam melakukan uji reliabilitas pada penelitian ini, reliabilitas konsistensi

Uji Validitas

Hasil uji validitas berasal dari 19 item pernyataan untuk keseluruhan variable penelitian, yaitu pengalaman kerja, pelatihan kerja, iklim organisasi dan kinerja. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa dalam instrument yang diukur didalam penelitian yang mana memiliki suatu nilai koefisien validitas yang lebih besar dari nilai titik kritis yaitu sebesar 0,30. Hasil nya menunjukkan bahwa seluruh dari elemen pada pernyataan yang dipergunakan untuk tindakan atas pengukuran dalam variabel adalah valid, sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian yang akan datang. Berikut pada table 1 adalah hasil dalam pelaksanaan uji validitas.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel

| Variabel | Item | r-hitung | Titik Kritis | Keterangan |
|------------------------------------|------|----------|--------------|------------|
| Pengalaman Kerja (X ₁) | P1 | 0,579 | 0,300 | Valid |
| | P2 | 0,847 | 0,300 | Valid |
| | P3 | 0,864 | 0,300 | Valid |
| | P4 | 0,572 | 0,300 | Valid |
| | P5 | 0,590 | 0,300 | Valid |
| Pelatihan Kerja (X ₂) | P1 | 0,635 | 0,300 | Valid |
| | P2 | 0,712 | 0,300 | Valid |
| | P3 | 0,756 | 0,300 | Valid |
| | P4 | 0,670 | 0,300 | Valid |
| | P5 | 0,782 | 0,300 | Valid |
| Iklim Organisasi (X ₃) | P1 | 0,759 | 0,300 | Valid |
| | P2 | 0,649 | 0,300 | Valid |
| | P3 | 0,642 | 0,300 | Valid |
| | P4 | 0,797 | 0,300 | Valid |
| | P5 | 0,654 | 0,300 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | P1 | 0,866 | 0,300 | Valid |
| | P2 | 0,770 | 0,300 | Valid |
| | P3 | 0,860 | 0,300 | Valid |
| | P4 | 0,524 | 0,300 | Valid |

Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini, untuk menguji adanya suatu level berupa konsistensi penelitian digunakan alat ukur Alpha Cronbach. Sesuatu konstruk bisa diterima apabila memiliki sebuah nilai yang reliabilitas koefisien tersebut lebih besar atau sama dengan 0,7. Dimana adanya perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan program software SPSS ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Item | Reliabilitas | Titik Kritis | Keterangan |
|------------------------------------|------|--------------|--------------|------------|
| Pengalaman Kerja (X ₁) | 5 | 0,734 | 0,700 | Reliabel |
| Pelatihan Kerja (X ₂) | 5 | 0,746 | 0,700 | Reliabel |
| Iklm Organisasi (X ₃) | 5 | 0,738 | 0,700 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 4 | 0,765 | 0,700 | Reliabel |

Sumber: Data diolah 2021

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .000 |
| | Std. Deviation | 1.399 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .103 |
| | Positive | .057 |
| | Negative | -.103 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .564 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .908 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Apabila dianalisa dari output pengujian kolmogorovv smirnov pada tabel 3 diatas, yang mana nilai signifikan yaitu sebanyak 0,908 yang berartri dimana pada kesempatan ini nilai 0,908 tersebut memiliki hasil yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, ditarik sebuah kesimpulan yang berarti bahwa data itu masuk kedalam kategori model regresi linier berganda.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Coefficients

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Pengalaman Kerja (X1) | .747 | 1.339 |
| | Pelatihan Kerja (X2) | .750 | 1.333 |
| | Iklm Organisasi (X3) | .640 | 1.563 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pada tabel 4 yang mana kita melihat sebuah variabel pengaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi yang memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari pada 0,1 dan juga pada VIF memiliki nilai kurang dari 10, sehingga ditarik kesimpulan yang mengatakan sebuah data yang sudah ada tidak menyajikan adanya permasalahan multiikonlincaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Rank Spearman

| Correlations | | | Absolut Residual |
|----------------|-----------------------|-------------------------|------------------|
| Spearman's rho | Pengalaman Kerja (X1) | Correlation Coefficient | .246 |
| | | Sig. (2-tailed) | .189 |
| | | N | 30 |
| | Pelatihan Kerja (X2) | Correlation Coefficient | .046 |
| | | Sig. (2-tailed) | .808 |
| | | N | 30 |
| | Iktim Organisasi (X3) | Correlation Coefficient | .255 |
| | | Sig. (2-tailed) | .174 |
| | | N | 30 |

Dilihat dari tabel di atas, maka diketahui harga hubungan antara faktor-faktor otonom dan kualitas sisa langsungnya masing-masing memiliki harga diri lebih penting daripada 0,05 (0,189; 0,808 dan 0,174). Akibatnya, beralasan bahwa tidak ada masalah yang ditemukan dalam informasi yang dimaksud.

Berdasarkan ketiga pengujian pada Tabel 3,4,5 diketahui bahwa dalam pengujian keseluruhan suatu data tidak terdapat adanya sebuah pelanggaran, akibatnya data tersebut dapat ditindaklanjuti dengan penggunaan Analisis regresi linier berganda.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Koefisien Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.334 | 1.370 | | -1.704 | .100 |
| | Pengalaman Kerja (X1) | .372 | .099 | .423 | 3.778 | .001 |
| | Pelatihan Kerja (X2) | .330 | .095 | .337 | 3.464 | .002 |
| | Iktim Organisasi (X3) | .251 | .104 | .293 | 2.421 | .023 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$\hat{Y} = -2,334 + 0,372X_1 + 0,330X_2 + 0,251X_3$$

Berdasarkan dari persamaan regresi untuk setiap variabel dapat diartikan sebagai berikut:

Sebuah konstanta mempunyai nilai sebesar -2,334, mempunyai pengertian dimana tidak akan terjadi sebuah perubahan apabila semua variabel bebas memiliki nilai 0 (nol) akan dapat diprediksikan sebuah kinerja karyawan bernilai sejumlah -2,334.

Variabel pengalaman kerja memperoleh nilai sebesar 0,372, menggambarkan bahwa ketika sebuah pengalaman kerja mengalami sebuah peningkatan yang dimana kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,372

Variable pelatihan kerja mendapatkan nilai sebesar 0,330, yang menunjukkan bahwa ketika pelatihan mengalami peningkatan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,330.

Variable iklim organisasi mendapatkan nilai sebesar 0,251, yang menunjukkan bahwa ketika iklim organisasi mengalami peningkatan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,251.

Analisis Koefisien Korelasi

| | | Variabel X1 | Variabel X2 | Variabel X3 | Variabel Y |
|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Pengalaman Kerja (X1) | Pearson Correlation | 1 | .333 | .492 ^{***} | .696 ^{***} |
| | Sig. (2-tailed) | | .072 | .006 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Pelatihan Kerja (X2) | Pearson Correlation | .333 | 1 | .488 ^{***} | .671 ^{***} |
| | Sig. (2-tailed) | .072 | | .006 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Iklim Organisasi (X3) | Pearson Correlation | .492 ^{***} | .488 ^{***} | 1 | .690 ^{***} |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .006 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .696 ^{***} | .671 ^{***} | .690 ^{***} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 |

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa :

Adanya sebuah hubungan pengalaman kerja dengan pelatihan kerja sejumlah 0,333. Dengan nilai korelasi yang positif masuk pada kategori lemah, yang membuktikan bahwa terjadi suatu hubungan yang bersifat positif berkategori lemah antara pengalaman kerja dengan pelatihan kerja, dimana apabila pengalaman kerja semakin baik maka pelatihan kerja juga akan menjadi semakin baik.

Adanya sebuah hubungan pengalaman kerja dengan iklim organisasi sejumlah 0,492. Dengan nilai korelasi yang bersifat positif berkategori sedang, yang membuktikan bahwa terjadi suatu hubungan yang positif yang sedang antara pengalaman kerja dengan iklim organisasi, dimana apabila pengalaman kerja semakin baik maka iklim organisasi juga akan menjadi semakin baik.

Adanya sebuah hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan sejumlah 0,696. Dengan nilai korelasi yang positif masuk pada kategori cukup tinggi, yang membuktikan bahwa terjadi suatu hubungan yang bersifat positif berkategori cukup tinggi yaitu pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, sehingga apabila pengalaman kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik.

Adanya sebuah hubungan pelatihan kerja dengan iklim organisasi sejumlah 0,488. Dengan nilai korelasi yang positif masuk pada kategori sedang, yang membuktikan bahwa terjadi suatu hubungan yang positif yang sedang antara pelatihan kerja dengan iklim organisasi, dimana apabila pelatihan kerja semakin positif dan baik maka iklim organisasi juga akan menjadi semakin baik.

Adanya sebuah hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan sejumlah 0,671. Dengan nilai korelasi yang positif masuk pada kategori cukup tinggi, yang membuktikan bahwa terjadi suatu hubungan yang positif yang cukup tinggi antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, sehingga demikian apabila pelatihan kerja semakin baik maka kinerja karyawan juga akan menjadi semakin baik.

Adanya sebuah hubungan yang terjadi pada iklim organisasi dengan kinerja karyawan sejumlah 0,690. Dengan nilai korelasi yang bersifat positif masuk pada kategori cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai, sehingga apabila iklim organisasi membaik maka kinerja pegawai juga akan membaik.

Analisis Korelasi Simultan (Simultan)

Tabel 7 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .870 ^a | .756 | .728 | 1.477831 |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X3), Pelatihan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 7 di atas, dihasilkan di mana korelasi memiliki nilai antara variabel yaitu pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi untuk variabel terikat kinerja karyawan yang memiliki nilai 0,870. Menurut pendapat ahli Syahri alhusin, (2002:157) bahwa nilai korelasi 0,870 dimasukkan pada interval 0,80-1,00 dan masuk dalam kategori yang memiliki koefisien tinggi, sehingga kita dapat menyimpulkan ada hubungan yang tinggi antara pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim/suasana organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Trengginas Jaya.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 3 Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

| Model | | Standardized Coefficients | Correlations |
|-------|-----------------------|---------------------------|--------------|
| | | Beta | Zero-order |
| 1 | Pengalaman Kerja (X1) | .423 | .696 |
| | Pelatihan Kerja (X2) | .387 | .671 |
| | Iklim Organisasi (X3) | .293 | .690 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Kd = Beta x Zero order x 100% :

- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| 1. Variabel pengalaman kerja | = 0,423 x 0,696 = 0,294 atau 29,4% |
| 2. Variabel pelatihan kerja | = 0,387 x 0,671 = 0,260 atau 26,0% |
| 3. Variabel iklim organisasi | = 0,293 x 0,690 = 0,202 atau 20,2% |

Diketahui dari perhitungan di atas bahwa dari total kontribusi sebesar 75,6% (determinasi simultan) dengan jumlah 29,4% dihasilkan dari sebuah variabel pengalaman kerja, dari variabel pelatihan kerja sebesar 26,0% dan dari variabel iklim organisasi

sebesar 20,2%. Kesimpulan nya adalah pengalaman kerja memiliki kontribusi yang paling besar atau dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trengginas Jaya.

Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

| Model | R | RSquare | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|---------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .870 ^a | .756 | .728 | 1.477831 |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X3), Pelatihan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa sebuah kinerja pegawai pada PT.Trengginas Jaya dapat dipengaruhi langsung oleh pengalaman kerja dan sebuah iklim organisasi (suasana organisasi) mencapai sebanyak 75,6% yang dimana sisa nya sebanyak 24,4% merupakan sumbangan dari kontribusi pengaruh variabel bebas yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial dan Simultan

Berikut ini disajikan rekapitulasi hipotesis secara keseluruhan:

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

| Parsial | t-hitung | t-tabel | Hipotesis | Ket. | KD |
|-------------------------------|----------|---------|------------------------|------------|-------|
| $X_1 \rightarrow Y$ | 3,778 | 2,052 | H ₀ Ditolak | Signifikan | 29,4% |
| $X_2 \rightarrow Y$ | 3,464 | 2,052 | H ₀ Ditolak | Signifikan | 26,0% |
| $X_3 \rightarrow Y$ | 2,421 | 2,052 | H ₀ Ditolak | Signifikan | 20,2% |
| Simultan | F-hitung | F-tabel | Hipotesis | Ket. | KD |
| $X_1, X_2 \rightarrow Y$ | 31,721 | 3,354 | H ₀ Ditolak | Signifikan | 55,4% |
| $X_2, X_3 \rightarrow Y$ | 22,274 | 3,354 | H ₀ Ditolak | Signifikan | 46,2% |
| $X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$ | 26,907 | 2,975 | H ₀ Ditolak | Signifikan | 75,6% |

Pada tabel 10 merupakan rekapitulasi uji hipotesis secara keseluruhan, dengan pengertian sebagai berikut:

Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trengginas Jaya dengan nilai t-hitung (3,778) lebih besar dari t-tabel (2,052).

Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trengginas Jaya dengan nilai t-hitung (3,464) lebih besar dari t-tabel (2,052).

Secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trengginas Jaya dengan nilai t-hitung (2,421) lebih besar dari t-tabel (2,052).

Secara simultan pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung (31,721) lebih besar dari F-tabel (3,354).

Secara simultan pelatihan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung (22,274) lebih besar dari F-tabel (3,354).

Secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung (26,907) lebih besar dari F-tabel (2,975).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pengalaman kerja dan pelatihan vokasi di PT. Trengginas Jaya sudah dinilai baik, meskipun dinilai baik, masih ada isu di lapangan yang perlu perbaikan, seperti tingkat pengetahuan tentang pengalaman kerja dan sikap dan keterampilan instruktur di tempat kerja. Sementara tanggapan responden terhadap iklim organisasi dan kinerja karyawan masih cukup baik, yang masih cukup bagus. masalah di lapangan yang perlu diselesaikan, seperti dukungan iklim organisasi dan kuantitas pada kinerja karyawan. Sebagian, pengalaman kerja variabel memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trengginas Jaya, dengan kontribusi sebesar 29,4%. Sebagian, pelatihan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trengginas Jaya, dengan kontribusi sebesar 26,0%. Sebagian, iklim organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trengginas Jaya, dengan kontribusi sebesar 20,2%. Secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total kontribusi sebesar 75,6% sedangkan sisanya 24,4% dari luar variabel penelitian.

REFERENSI

- Budiarti, I., Wahab, D. A., & Soedarso, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Halim, J. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Narimawati, U. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Octavianus, W. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Panambunan, O., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Pratama, R. A., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), 1-10.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Suwarno, S., & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58-76.