

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG PALOPO

Nurulhadi Pongsimpin¹, Saharuddin², Suhandra Makkasau³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

nurulhadipongsimpin@gmail.com¹, saharuddin@umpalopo.ac.id²,

suhandra.makkasau@umpalopo.ac.id³

ABSTRACT; *This study's objective is to assess the performance of PT. Pegadaian Cabang Palopo staff members in light of their education and work experience. The explanatory research design and the quantitative approach are the research methodologies used. Each of the 34 employees of PT. Pegadaian Cabang Palopo who participated in the study was given a research questionnaire in order to collect data. Multiple linear regression is the data analysis technique used to ascertain the effects of training and work experience on employee performance. Employee performance is positively and significantly impacted by partial and concurrent training and work experience, according to the study's findings. This study shows how important it is for businesses to continue supporting efficient training initiatives and improve their workers' working circumstances. Subsequent study endeavors ought to explore diverse research methodologies and investigate other variables that may impact employee effectiveness.*

Keywords: *Training, Work Experience, Performance.*

ABSTRAK; Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja mereka. Desain penelitian eksplanatif dan pendekatan kuantitatif adalah metodologi penelitian yang digunakan. Masing-masing dari 34 karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo yang berpartisipasi dalam penelitian ini diberikan kuesioner penelitian untuk mengumpulkan data. Regresi linier berganda adalah teknik analisis data yang digunakan untuk memastikan pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan dan pengalaman kerja parsial dan bersamaan, menurut temuan penelitian. Studi ini menunjukkan betapa pentingnya bagi bisnis untuk terus mendukung inisiatif pelatihan yang efisien dan meningkatkan keadaan kerja pekerja mereka. Upaya studi selanjutnya harus mengeksplorasi berbagai metodologi penelitian dan menyelidiki variabel lain yang dapat memengaruhi efektivitas karyawan.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam kapasitas perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif pada periode persaingan komersial yang lebih ketat. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu faktor paling krusial dalam menentukan profitabilitas dan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan. Akibatnya, pemberi kerja harus memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Berinvestasi dalam keterampilan dan pengetahuan karyawan merupakan keputusan strategis yang meningkatkan produktivitas individu dan daya saing kompetitor. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam kapasitas perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif pada periode persaingan komersial yang lebih ketat. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu faktor paling krusial dalam menentukan profitabilitas dan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan. Akibatnya, pemberi kerja harus memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Berinvestasi dalam keterampilan dan pengetahuan karyawan merupakan keputusan strategis yang meningkatkan produktivitas individu dan daya saing kompetitor.

Noe et al. (2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses metedis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan anggota staf dalam melaksanakan tugas yang ditentukan. Melalui pelatihan, anggota staf dapat memperluas pengetahuan mereka, memperoleh keterampilan baru, dan mengikuti perkembangan bisnis terkini. Pelatihan yang efektif meningkatkan kinerja karyawan, yang meningkatkan produksi dan efisiensi organisasi. Selain memenuhi kebutuhan saat ini, program pelatihan yang sukses mempersiapkan peserta untuk peran dan tanggung jawab masa depan, yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis jangka panjang. Selain pelatihan, pengalaman kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sari dan Susilo (2018) mengklaim bahwa pekerja yang memiliki banyak pengalaman kerja lebih baik dalam menyelesaikan masalah. Orang menghadapi dan menaklukkan berbagai tantangan dan mengembangkan rencana yang sukses melalui pengalaman.

Kerja sama tim dan inovasi organisasi juga ditingkatkan, dan kinerja individu ditingkatkan. Kinerja karyawan yang buruk menjadi masalah di PT. Pegadaian Cabang Palopo, sebuah perusahaan milik negara yang menawarkan layanan kredit melalui sistem gadai.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara manajemen, karyawan tertentu dianggap kurang tegas dan disiplin dalam hal layanan pelanggan. Selain itu, banyak pelanggan yang mengeluh tentang layanan tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang kinerja karyawan, yang dapat membahayakan loyalitas dan kepuasan pelanggan. Masalah ini menekankan perlunya intervensi program pelatihan dan pengembangan yang lebih komprehensif dan terstruktur dengan baik untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi kriteria minimum tetapi juga memberikan layanan pelanggan yang luar biasa.

Manajemen PT. Pegadaian Cabang Palopo telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan. Namun, belum banyak penelitian yang dilakukan tentang efektivitas keseluruhan program dalam meningkatkan kinerja staf. Selain itu, komponen pengalaman kerja perlu dipertimbangkan karena beberapa karyawan telah lama bekerja di perusahaan. Kelimpahan pengetahuan ini dapat menjadi aset jika dikelola dengan baik, tetapi juga dapat menjadi kerugian jika tidak ada upaya untuk mengikuti perkembangan dan teknik baru. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan telah menghasilkan hasil yang bertentangan.

Lestari dkk. (2019), Arifin dkk. (2019), dan Sari dan Susilo (2018) semuanya menemukan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tambahan oleh Pratama dan Saputra (2020) dan Sujarweni dan Siswanto (2017) menghasilkan temuan yang saling bertentangan, yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pekerja. Variasi ini menunjukkan bahwa kemanjuran pengalaman kerja dan pelatihan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor kontekstual, termasuk budaya bisnis, gaya pelatihan, dan karakteristik individu karyawan. Untuk mendapatkan hasil terbaik, program pengembangan staf harus disesuaikan dengan kebutuhan unik perusahaan. Untuk menjamin kelangsungan hidup dan pelaksanaan program pelatihan dan pengalaman kerja dalam jangka panjang, penilaian berkelanjutan juga diperlukan.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki secara menyeluruh cara-cara di mana pengalaman kerja dan pelatihan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Bisnis dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses dengan membuat keputusan strategis yang tepat berdasarkan kesadaran akan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain cara mengoptimalkan pengalaman kerja karyawan untuk meningkatkan hasil dan layanan pelanggan

yang lebih baik, penelitian ini dimaksudkan untuk menawarkan rekomendasi manajemen yang bermanfaat untuk mengembangkan proyek pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo"**. Selain memberikan saran-saran yang relevan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara kinerja karyawan, pengalaman kerja, dan pelatihan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.

LANDASAN TEORI

1.1 Kinerja Karyawan

Kasmir (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang memenuhi standar kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Kualitas kerja meliputi ketepatan, konsistensi, dan kesempurnaan output, sedangkan kuantitas kerja berfokus pada kuantitas output yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, yang menunjukkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Sejalan dengan perspektif yang dijelaskan sebelumnya, Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang dicirikan sebagai hasil kerja yang memenuhi standar yang telah ditetapkan merupakan elemen penting dari keberhasilan organisasi. sebagai hasil kerja yang memenuhi standar kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Kualitas kerja meliputi ketepatan, konsistensi, dan kesempurnaan output, sedangkan kuantitas kerja berfokus pada kuantitas output yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, yang menunjukkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Sejalan dengan perspektif yang dijelaskan sebelumnya, Mangkunegara (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang dicirikan sebagai hasil kerja yang memenuhi standar yang telah ditetapkan merupakan elemen penting dari keberhasilan organisasi

Produksi, efisiensi, dan keunggulan kompetitif perusahaan semuanya meningkat melalui kinerja yang efektif. Lebih jauh, kinerja mengukur seberapa sukses bisnis menerapkan perencanaan strategis untuk mencapai tujuan, visi, dan tujuannya (Moheriono, 2014). Banyak kriteria yang menunjukkan seberapa sukses bisnis mengimplementasikan rencana strategisnya digunakan untuk mengevaluasi hal ini, termasuk kontribusi yang dibuat oleh individu, tim, dan unit kerja dalam mencapai tujuan. Makkasau (2019) menegaskan bahwa kinerja adalah konsep

mendunia yang mengevaluasi efektivitas operasional perusahaan dan karyawannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Produksi, efisiensi, dan keunggulan kompetitif perusahaan semuanya meningkat melalui kinerja yang efektif. Lebih jauh, kinerja mengukur seberapa sukses bisnis menerapkan perencanaan strategis untuk mencapai tujuan, visi, dan tujuannya (Moehariono, 2014). Banyak kriteria yang menunjukkan seberapa sukses bisnis mengimplementasikan rencana strategisnya digunakan untuk mengevaluasi hal ini, termasuk kontribusi yang dibuat oleh individu, tim, dan unit kerja dalam mencapai tujuan. Makkasau (2019) menegaskan bahwa kinerja adalah konsep mendunia yang mengevaluasi efektivitas operasional perusahaan dan karyawannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup produktivitas, efisiensi, dan kualitas output, yang semuanya dinilai untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi masalah dan menciptakan solusi.

Berdasarkan berbagai perspektif yang telah dibahas di atas, kinerja karyawan adalah jumlah dan mutu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan kapasitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Kasmir (2019), menyatakan bahwa indikator penilaian kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Istilah "kualitas pekerjaan" mengacu pada mutu keluaran, yang meliputi keberhasilan tugas, ketepatan, presisi, dan kompetensi.
2. Kuantitas pekerjaan, yang meliputi produktivitas dan efisiensi, adalah kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
3. Kapasitas untuk menyelesaikan aktivitas pada tanggal jatuh tempo, termasuk manajemen waktu, kehadiran, dan kepatuhan jadwal, dikenal sebagai ketepatan waktu.
4. Kemandirian, yang melibatkan inisiatif, daya cipta, dan pengambilan keputusan, adalah kapasitas untuk beroperasi secara mandiri dengan pengawasan minimal.
5. Komitmen kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesetiaan dan pengabdian kepada perusahaan, yang meliputi ketekunan, pengendalian diri, dan akuntabilitas.

1.2 Pelatihan

Pelatihan adalah prosedur metodis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan bakat seseorang dalam suatu aktivitas tertentu, klaim Dessler (2015). Langkah awal untuk mencapai kinerja optimal dalam domain teknis, manajerial, dan interpersonal adalah analisis kebutuhan, identifikasi pelatihan, dan perbaikan kesenjangan kapasitas. Di sisi lain, pelatihan adalah upaya yang disengaja oleh suatu organisasi untuk mendukung pengembangan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan (Noe et al., 2017). Pelatihan terdiri dari berbagai aktivitas yang ditargetkan yang dirancang untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan yang diperlukan. Pelatihan yang baik bertujuan untuk mengembangkan informasi, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk berfungsi sebaik-baiknya. Lebih jauh, pelatihan adalah suatu proses di mana individu memperoleh keterampilan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, klaim Mathis et al. (2016).

Karyawan yang menerima pelatihan dapat memperoleh informasi dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Strategi pengembangan sumber daya manusia suatu perusahaan harus mencakup pelatihan, klaim Yasin et al. (2023). Pelatihan yang baik berupaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan orang-orang untuk memenuhi persyaratan saat ini sekaligus mempersiapkan mereka untuk persyaratan di masa mendatang. Oleh karena itu, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya mendapat informasi dan siap menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi pasar dan kemajuan teknologi.

Pelatihan, menurut beberapa definisi, adalah proses sistematis yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka dengan lebih sukses dan membantu bisnis dalam mencapai tujuannya. Salah satu strategi yang digunakan oleh bisnis untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan adalah pelatihan. Karyawan lebih siap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka ketika mereka mendapatkan pelatihan yang meningkatkan pengetahuan, bakat, dan keterampilan mereka.

Menurut Lestari, dkk. (2019), indikator penilaian pelatihan meliputi:

1. Materi pelatihan yang relevan dengan topik yang diajarkan kepada karyawan dan yang relevan dengan tanggung jawab dan pekerjaan mereka.

2. Metode atau strategi yang digunakan untuk menyediakan materi pelatihan, seperti diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, presentasi, dan pelatihan di tempat kerja, disebut sebagai teknik pelatihan.
3. Mendidik pendidik tentang kualifikasi, pengalaman, bakat mengajar, komunikasi, serta kualitas dan kompetensi mereka.
4. Fasilitas pelatihan, yang mencakup komponen nyata dan tidak berwujud dari tempat pelatihan, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan audiovisual, dan dukungan teknis.

1.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai "akumulasi informasi, kemampuan, dan kapabilitas dari praktik langsung dalam pekerjaan selama jangka waktu tertentu" oleh Sutrisno (2019). Hal ini meningkatkan pemahaman tentang berbagai topik yang terkait dengan pekerjaan, seperti dinamika teknis dan interpersonal, dan membahas tugas, kesulitan, dan masalah yang dihadapi dan diselesaikan di tempat kerja. Di sisi lain, Kasmir (2019) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh melalui pengalaman langsung selama jangka waktu tertentu. Ini berarti mematuhi protokol, menggunakan teknik tertentu, dan mampu mengatasi masalah dan hambatan umum. Termasuk di dalamnya adalah kemampuan teknis dan keahlian dunia nyata dalam mengelola skenario kerja tertentu. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai "akumulasi informasi, kemampuan, dan kapabilitas dari praktik langsung dalam pekerjaan selama jangka waktu tertentu" oleh Sutrisno (2019). Hal ini meningkatkan pemahaman tentang berbagai topik yang terkait dengan pekerjaan, seperti dinamika teknis dan interpersonal, dan membahas tugas, kesulitan, dan masalah yang dihadapi dan diselesaikan di tempat kerja. Di sisi lain, Kasmir (2019) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh melalui pengalaman langsung selama jangka waktu tertentu. Ini berarti mematuhi protokol, menggunakan teknik tertentu, dan mampu mengatasi masalah dan hambatan umum. Termasuk di dalamnya adalah kemampuan teknis dan keahlian dunia nyata dalam mengelola skenario kerja tertentu.

Menurut Sinambela (2018), pengalaman kerja adalah proses di mana karyawan secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang prosedur kerja dan keahlian mereka. Pekerja dapat memiliki pemahaman menyeluruh tentang dinamika

kerja dan teknik efisiensi kerja yang optimal dengan belajar langsung dari pengalaman sehari-hari mereka. proses di mana karyawan secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan mereka tentang prosedur kerja dan keahlian mereka. Pekerja dapat memiliki pemahaman menyeluruh tentang dinamika kerja dan teknik efisiensi kerja yang optimal dengan belajar langsung dari pengalaman sehari-hari mereka.

Lebih jauh, pengalaman sangat penting bagi pengembangan profesional seseorang, menurut Loerensa et al. (2023). Semakin banyak waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan tertentu, semakin profesional seseorang tersebut. Seiring berjalannya waktu, terutama dalam jangka waktu yang lama, proses peningkatan ini terlihat jelas. Pengalaman meningkatkan keterampilan praktis yang diperlukan untuk sukses dalam profesi selain memperluas pengetahuan. Kesuksesan jangka panjang juga difasilitasi oleh pengalaman, yang membantu seseorang mengatasi tantangan di tempat kerja dan mengembangkan pengetahuan serta teknik yang lebih efisien.

Definisi ini menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah informasi, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui pengalaman praktis dalam melakukan aktivitas dan tanggung jawab pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan. Pekerja yang berpengalaman lebih mampu melaksanakan tanggung jawab mereka dan mengembangkan karier mereka. Pengalaman kerja seorang karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi seberapa produktif mereka di suatu perusahaan. Melalui pengalaman kerja, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

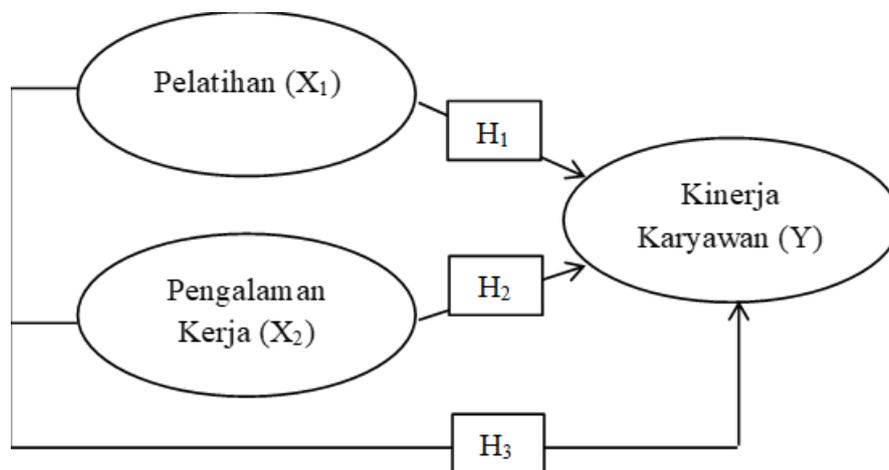
Menurut Sari dan Susilo (2018), indikator penilaian pengalaman kerja meliputi:

1. Lamanya waktu/periode kerja: Semakin lama seseorang bekerja di perusahaan atau fungsi tertentu, semakin banyak pengalaman yang dimilikinya.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan: penilaian kemampuan dan informasi yang dibutuhkan untuk tugas dan tanggung jawab yang dapat ditingkatkan melalui pengalaman kerja.
3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan mengacu pada kapasitas untuk memperoleh keterampilan kerja dan memanfaatkan peralatan secara efisien.

4. Kapasitas untuk mengenali, mengevaluasi, dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan seseorang dikenal sebagai keterampilan memecahkan masalah, dan sering kali meningkat seiring dengan berbagai pengalaman kerja.

1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini menggambarkan dampak pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Paradigma ini menawarkan dasar teoritis untuk memahami dinamika di balik bagaimana komponen-komponen ini memengaruhi kinerja dan menyederhanakan pemeriksaan tentang bagaimana aspek-aspek ini berinteraksi. Bisnis dapat membuat program pengembangan yang efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan jika mereka menyadari pentingnya pelatihan dan pengalaman kerja. Lihat gambar berikut untuk informasi lebih lanjut menggambarkan dampak pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Paradigma ini menawarkan dasar teoritis untuk memahami dinamika di balik bagaimana komponen-komponen ini memengaruhi kinerja dan menyederhanakan pemeriksaan tentang bagaimana aspek-aspek ini berinteraksi. Bisnis dapat membuat program pengembangan yang efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan jika mereka menyadari pentingnya pelatihan dan pengalaman kerja. Lihat gambar berikut untuk informasi lebih lanjut. :



1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan yang menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diuji keabsahannya melalui suatu metode penelitian ilmiah. Hipotesis ini didasarkan pada pemahaman masa lalu terhadap subjek atau literatur yang relevan. Berikut ini adalah hipotesis penelitian suatu dugaan yang menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diuji

keabsahannya melalui suatu metode penelitian ilmiah. Hipotesis ini didasarkan pada pemahaman masa lalu terhadap subjek atau literatur yang relevan. Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

1. Pelatihan diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo.
2. Pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo.

Di PT. Pegadaian Cabang Palopo, pelatihan dan pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan eksplanatori dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Menurut Darmawan (2016), desain penelitian eksplanatori bertujuan untuk memperjelas hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Sebanyak 34 karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo merupakan populasi penelitian. Karena pendekatan saturasi merupakan strategi pengambilan sampel yang digunakan, maka setiap anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel. Data tentang pengalaman kerja, fitur pelatihan, dan kinerja karyawan dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis Likert. Validitas dan reliabilitas kuesioner dinilai sebelum digunakan. Regresi linier berganda dan analisis deskriptif digunakan untuk mengevaluasi dampak pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Ghazali (2018) menyatakan bahwa hipotesis diuji dan pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen dipastikan menggunakan uji-t dan uji-F.

RESULTS AND DISCUSSION

1.6 Hasil Analisis

1.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menilai kemampuan alat penelitian dalam mengukur data yang diinginkan (Priyatno, 2018). Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, kuesioner dianggap autentik; jika tidak, kuesioner dianggap tidak valid. Temuan uji validitas alat penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,540	0,339	Valid
	X1.2	0,715	0,339	Valid
	X1.3	0,743	0,339	Valid
	X1.4	0,589	0,339	Valid
	X1.5	0,504	0,339	Valid
	X1.6	0,788	0,339	Valid
	X1.7	0,400	0,339	Valid
Pengalaman Kerja (X ₂)	X2.1	0,894	0,339	Valid
	X2.2	0,841	0,339	Valid
	X2.3	0,935	0,339	Valid
	X2.4	0,813	0,339	Valid
	X2.5	0,920	0,339	Valid
	X2.6	0,930	0,339	Valid
	X2.7	0,916	0,339	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,658	0,339	Valid
	Y.2	0,768	0,339	Valid
	Y.3	0,917	0,339	Valid
	Y.4	0,917	0,339	Valid
	Y.5	0,887	0,339	Valid
	Y.6	0,920	0,339	Valid
	Y.7	0,905	0,339	Valid
	Y.8	0,749	0,339	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Setiap komponen pernyataan dalam perangkat penelitian telah menunjukkan tingkat validitas yang memadai, seperti yang ditunjukkan dalam tabel hasil uji validitas di atas, yang menunjukkan bahwa perangkat tersebut andal untuk mengevaluasi variabel yang diajukan. Nilai r yang dihitung untuk setiap variabel penelitian lebih besar daripada nilai r tabel.

1.6.2 Uji Reliabilitas

Konsistensi kuesioner digunakan sebagai proksi variabel yang dievaluasi dalam pengujian reliabilitas. Pendekatan Cronbach Alpha digunakan untuk menentukan korelasi antar skor setelah kuesioner disebar. Priyatno (2018) menyatakan bahwa 0,6 merupakan derajat reliabilitas terendah yang dapat diterima. Temuan uji reliabilitas instrumen yang dilakukan untuk penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut.:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,676	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_2)	0,955	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,940	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Semua variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha yang cukup tinggi lebih dari 0,6 menurut tabel hasil uji reliabilitas di atas. Hal ini menggambarkan seberapa besar setiap pernyataan dalam variabel penelitian bergantung pada pernyataan lainnya. Oleh karena itu, klaim-klaim ini layak diperhitungkan sebagai metrik untuk penelitian lebih lanjut.

1.6.3 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif, menurut Sugiyono (2017), menggambarkan data tanpa melakukan generalisasi. Skor responden dikategorikan menggunakan kriteria penilaian untuk setiap item dalam penelitian ini. Kategori nilai atau skor untuk data variabel ditunjukkan dalam diagram distribusi frekuensi. Kategori berikut digunakan untuk mengevaluasi komponen penelitian:

1. Rata-rata skor antara 1,00 - 1,80 dengan kategori Sangat Tidak Baik (STB)
2. Rata-rata skor antara 1,81 - 2,60 dengan kategori Tidak Baik (TB)

3. Rata-rata skor antara 2,61 - 3,40 dengan kategori Kurang Baik (KB)
4. Rata-rata skor antara 3,41 - 4,20 dengan kategori Baik (B)
5. Rata-rata skor antara 4,21 - 5,00 dengan kategori Sangat Baik (SB)

Tabel berikut menampilkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Pelatihan (X_1)	4,18	Baik
Pengalaman Kerja (X_2)	4,08	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	3,96	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis deskriptif untuk elemen-elemen yang terkait dengan kinerja karyawan, pengalaman kerja, dan pelatihan termasuk dalam kelompok "baik". Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata total untuk setiap variabel yang bervariasi antara 3,41 hingga 4,20.

1.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Metode ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel berikut.:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B
(Constant)	-6,469
Pelatihan (X_1)	0,472
Pengalaman Kerja (X_2)	0,850

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari data pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,469 + 0,472X_1 + 0,850X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Konstanta -6,469 menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah -6,469 jika variabel pengalaman kerja dan pelatihan adalah nol.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan adalah 0,472, yang berarti bahwa untuk setiap unit pelatihan, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,472 unit. Dengan kata lain, pelatihan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja adalah 0,850, yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan unit dalam pengalaman kerja, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,850 unit. Dengan kata lain, pengalaman kerja meningkatkan produktivitas pekerja.

1.6.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh penuh atau sebagian terhadap variabel dependen. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menentukan kontribusi proporsional dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Tabel berikut menampilkan hasil uji-t yang digunakan dalam penelitian ini.:

Tabel 5
Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X_1)	2,727	0,010	Berpengaruh Signifikan
Pengalaman Kerja (X_2)	10,884	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai t hitung variabel pelatihan sebesar $2,727 \geq t$ tabel atau 2,040 dan nilai signifikansinya sebesar $0,010 < 0,05$ sebagaimana terlihat pada tabel hasil uji t di atas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Palopo dipengaruhi secara signifikan dan terukur oleh variabel pelatihan. Sedangkan variabel pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $10,884 \geq t$ tabel atau

2,040. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Palopo dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pengalaman kerja.

1.6.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen secara kumulatif atau simultan. Uji F mengevaluasi seberapa efektif keseluruhan model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan mempertimbangkan kontribusi setiap variabel independen. Tabel di bawah ini menampilkan temuan uji F untuk penelitian ini:

Tabel 6
Hasil Uji F

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regression	75,499	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pengaruh komponen pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Palopo memiliki nilai F hitung sebesar $75,499 >$ nilai F tabel sebesar $3,305$, dengan nilai signifikansi pada tingkat kepercayaan 95% sebesar $0,000 < 0,05$, berdasarkan tabel hasil uji F di atas. Dengan demikian, kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Palopo dipengaruhi secara signifikan oleh unsur pelatihan dan pengalaman kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

1.6.7 Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai R kuadrat yang disesuaikan menunjukkan seberapa baik prediktor dapat memperhitungkan varians dalam variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi penelitian ditampilkan dalam tabel berikut.:

<i>Adjusted R Square</i>	Pengaruh (%)
0,819	81,90

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai Adjusted R Square, sebagaimana ditentukan oleh hasil uji koefisien determinasi pada tabel sebelumnya, adalah $0,819$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman

kerja secara bersama-sama memiliki dampak sebesar 81,90% terhadap kinerja karyawan, dengan tambahan 19,10% yang berasal dari faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1.7 Pembahasan

1.7.1 Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

Hasil uji parsial hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai PT. Pegadaian Cabang Palopo menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,727 > t$ tabel atau $2,040$ dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Selain itu, setiap peningkatan pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Palopo, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel pelatihan yang bernilai positif ($0,472$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Palopo, setidaknya sebagian. Hasil tersebut mendukung hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa kinerja pegawai di PT. Pegadaian Cabang Palopo dipengaruhi oleh pelatihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dan Susilo (2018) yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung pendapat bahwa pelatihan pegawai dapat meningkatkan output. Hal ini menunjukkan konsistensi data dari beberapa penelitian dan mendukung gagasan bahwa pelatihan sangat penting untuk meningkatkan hasil dan mencapai keberhasilan bisnis secara keseluruhan. Akibatnya, hasil penelitian ini memberikan bukti lebih lanjut tentang pentingnya pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sebuah perusahaan.

1.7.2 Pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

Hasil uji parsial PT. Pegadaian Cabang Palopo untuk hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar $10,884 \geq t$ tabel atau $2,040$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, koefisien regresi variabel pengalaman kerja bernilai positif ($0,850$) yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja akan mendongkrak kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian

kedua yang menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo agak meningkat karena adanya pengalaman kerja, diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Arifin dkk. (2019) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini semakin memperkuat bukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemahaman, kompetensi, dan produktivitas karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Akibatnya, pengalaman kerja dapat dilihat sebagai manfaat yang dapat diperoleh karyawan..

1.7.3 Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

Hasil uji simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar $75,449 \geq F$ tabel atau 3,305. Selain itu, nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,819. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja memiliki dampak sebesar 81,90% terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ketiga, yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja memiliki dampak yang sama terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo, dapat diterima. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk. (2019) dan Sari dan Susilo (2018) yang menemukan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya mempertimbangkan kedua faktor tersebut ketika mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebagai bagian dari program pengembangan sumber daya manusia, bisnis dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi dengan berkonsentrasi pada komponen pelatihan dan pengalaman kerja secara holistik

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa :

- a. Berdasarkan hasil uji secara parsial, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $2,727 \geq t$ tabel yaitu 2,040, dan nilai signifikansi sebesar $0,010 \leq 0,05$. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel pelatihan bernilai positif (0,472), menandakan bahwa setiap peningkatan

- pelatihan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.
- b. Berdasarkan hasil uji secara parsial, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $10,884 \geq t$ tabel yaitu 2,040, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja bernilai positif (0,850), yang menandakan bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.
 - c. Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 75,449 $\geq F$ tabel yaitu 3,305. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,819. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo dengan persentase pengaruh sebesar 81,90%.

5.2 Saran

- a. Perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan investasi dalam pelatihan karyawan dari pelatihan yang telah ada sebelumnya baik dari segi kebutuhan, tujuan dan pengembangan, materi program, metode pelatihan maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan PT. Pegadaian Cabang Palopo.
- b. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, serta eksplorasi metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R., Riyanti, S., dan Saputra, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 115–124.
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, E. R., Mardiana, R., dan Kurniawan, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 7(1), 93–102.
- Loerensa, E., Kasran, M., dan Sampetan, S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PERUMDA Tirta Mangkaluku. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1408–1420.
- Makkasau, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah Kota Palopo. *Journal Of Institution And Sharia Finance*2, 2(1), 21–42.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., dan Meglich, P. A. (2016). *Human Resource Management (15th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., dan Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (10th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Pratama, A. P., dan Saputra, M. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 65–78.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Sari, R. A., dan Susilo, H. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 194–201.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W., dan Siswanto, E. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1–12.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yasin, N., Adil, A., dan Suardi, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 434–443.