

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA MALANG

Robbi Readı

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan Malang)
e-mail: robbireadir225@gmail.com

Andi Nu Graha
Kristina Sedyastuti

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan Malang)

ABSTRAK: Penelitian ini merupakan penelitian sumber daya manusia yaitu aplikasi dari metode ilmiah untuk mengetahui fenomena dan kebenaran tentang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 67 Karyawan tetap pada pdam kota malang yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan Proporsional random sampling dengan teknik sloving, dimana observasi, wawancara dan penyebaran Kuesioner atau angket yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Pengalaman kerja dan Pelatihan serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang diuji melalui analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji hipotesis ditemukan bahwa Pengalaman kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota malang, sedangkan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM kota malang, Pelatihan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDAM kota malang.

Kata Kunci : Kinerja, Pengalaman kerja, Pelatihan

PENDAHULUAN

Perusahaan tentu mempunyai prospek untuk mengembangkan perusahaannya supaya berkembang pesat. Untuk menjadikan perusahaan berkembang pesat perlunya perusahaan mengelola dan menjalankan roda perusahaan dengan baik, sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang tidak terpisahkan dari tujuan-tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan serangkaian proses yang kita kenal dengan sebagai proses manajemen, yang terdiri dari: Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya. Sumber daya yang ada pada suatu perusahaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik..

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya, yang didasarkan pada pengalaman, kecakapan dan keunggulan serta waktu yang telah dilakukan dengan baik. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang lakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, Handoko (2012). Kinerja seringkali di artikan sebagai suatu pencapaian dari pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang penting dan sangat diperlukan. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan. keterampilan seorang karyawan didapat dari pelatihan dan pengalaman kerja karyawan, simanjuntak (2001).

Pelatihan merupakan kegiatan yang berkesinambungan, dikarenakan perkembangan pengetahuan yang meningkatkan kemajuan teknologi, sehingga perlunya seorang karyawan mengikuti arus perkembangan tersebut, sehingga dengan adanya peningkatan kemampuan melalui pelatihan peran dari seorang karyawan lebih kreatif dan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan untuk pekerjaan mereka saat ini, Mondy (2008). Disamping itu tujuan dari diadakannya pelatihan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja seorang karyawan supaya program-program yang telah di susun dan tetapkan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak pada bagian pelayanan penyediaan air kepada masyarakat. Melihat kebutuhan air yang tinggi, maka perusahaan

selalu berusaha dalam menciptakan kinerja yang baik supaya kebutuhan yang tinggi pada masyarakat dapat terpenuhi. Kinerja karyawan PDAM Kota Malang berarada pada kondisi yang cukup atau standard berdasarkan data hasil evaluasi dari stuktural PDAM Kota Malang setiap tahunnya. Namun, ada beberapa diantara karyawan masih kurang menunjukkan sikap yang kompeten dalam menjalankan tugas, indikasinya adalah tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut tidak segera dikerjakan serta masih ada beberapa karyawan sering keluar masuk ruangan pada saat jam kerja baik ada kepentingan ataupun tidak. Sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan dapat berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan PDAM Kota Malang yang demikian dapat terjadi karena kurangnya pengalaman kerja dari karyawan dan kurangnya pelatihan kerja dari perusahaan. Untuk itu pengalaman kerja dan pelatihan sangat penting bagi suatu oragnassi ataupun perusahaan termasuk PDAM Kota Malang dalam hal Meningkatkan Kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dikerjakan seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja suatu proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata serta dapat diukur (dilihat perbandingannya dengan standard yang telah ditentukan). Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, Robbins (2006).

Adapun Indikator kinerja antara lain: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Efektifitas, kemandirian, dan komitmen.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan yang didapatkan pada pekerjaan sebelumnya. Semakin banyak pekerjaan yang telah dikerjakannya maka semakin menambah pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan. Pengalaman kerja sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, Foster (2001).

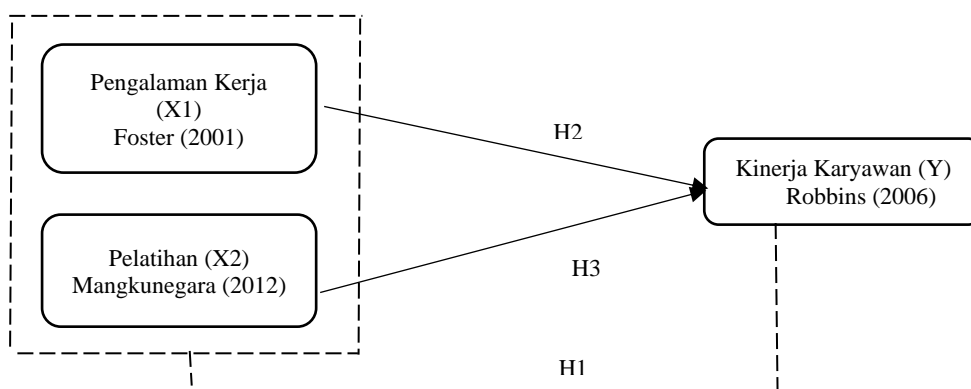
Adapun indikator pengalaman kerja antara lain: Lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan seorang dalam meningkatkan kinerja, Mangkunegara (2012).

Adapun indikator pelatihan antar lain: instruktur, analisis individu, metode, materi program.

Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial
 - - - - - : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

- H₁: Pengalaman Kerja dan Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.
- H₂: Pengalaman kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.
- H₃: Pelatihann berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis berupa regresi linear berganda, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Populasi dan sampel yang peneliti gunakan yakni *Poporsional Random Sampling* dengan teknik Sloving. Penelitian ini menganalisis pengaruh Pengalaman kerja dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki karakteristik responden yang di golongkan berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, dan juga tingkat pendidikan. Berdasarkan karakteristik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin yang dominan adalah Laki-laki dengan 38 orang atau 56,7% dan perempuan 29 orang atau 43,3%. Kemudian dilihat karakteristik umur responden 11 orang atau 16,4%, responden berusia 25-35 tahun, 36 orang atau 53,7% responden berusia 36-45 dan 20 orang atau 29,9% responden berusia ≥ 45 tahun, paling dominan berusia 36-45 tahun. Kemudian dilihat dari masa bekerja responden terdapat 18 orang atau 26,9% responden dengan lama bekerja 6-15, 28 orang atau 41,8% responden dengan lama bekerja 16-25 tahun dan 21 orang atau 31,3% responden dengan lama bekerja > 25 tahun, dengan responden paling dominan adalah lama bekerja 16-25 tahun. Selanjutnya jenjang pendidikan karakteristik jenjang pendidikan terdapat 34 orang atau 50,7% responden dengan pendidikan SMA, 18 orang atau 26,9% responden dengan pendidikan S1 dan 15 orang atau 22,4% responden dengan pendidikan, responden paling dominan adalah SMA. Dari hasil uji validitas dari semua item dan semua pertanyaan dikatakan valid sehingga semua item dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Kemudian dilihat dari hasil uji reliabilitas, penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *alfa cronbach* lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) sebesar ≤ 10 atau $\geq 0,1$. Dilihat dari uji heterosdastisitas bahwasanya titik menyebar secara acak. Dilihat dari uji normalitas data yang diperoleh berada disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis tidak menyebar.

Analisis Linier Berganda

Penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil Regresi dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardizer Coefficients		Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constanta)	1,405	0,507		2,768	0,007
Pengalaman Kerja (X1)	0,231	0,101	0,256	2,281	0,026
Pelatihan (X2)	0,381	0,113	0,379	3,378	0,001
R Square (R ²)	0,268				
Adjusted R Square	0,245				

Sumber: data diolah 2020

Dari tabel diatas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,405 + 0,231X_1 + 0,381X_2 + 0,507$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Nilai Konstanta 1,405 dapat diartikan bahwa jika variabel pengalaman kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sama dengan 0 (ol), kinerja karyawan (Y) sebesar 1,405.
2. Variabel pengalaman kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,231. Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel pengalaman kerja memberikan kontribusi sebesar 0,231 terhadap kinerja karyawan apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika kenaikan pengalaman kerja (X1) sebanyak 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 23,1%.
3. Variabel pelatihan (X2) memiliki nilai sebesar 0,381 hal ini menunjukkan bahwa setiap satuan variabel pelatihan memberikan kontribusi sebesar 0,381 terhadap kinerja karyawan apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan pelatihan (X2) sebanyak 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 38,1%.

UJI HIPOTESIS

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) atau tidak berpengaruh, maka yang digunakan adalah uji F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan taraf 5% ($\alpha=0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig $F \leq 0,05$ berarti H_a diterima. Sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig. $F \geq 0,05$ berarti H_o ditolak.

Dari hasil analisis regresi berganda pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 3,14 sedangkan F_{hitung} sebesar 11,94 sehingga dari perhitungan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, dengan signifikansi $\leq 0,05$ sehingga H_2 di terima H_o di tolak. Artinya pengalaman kerja (X1) dan Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji T (Parsial)

Uji t untuk melakukan pengujian terhadap koefisiensi regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial anatara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan mengsumsikan bahwa variabel bebas lain di anggap konstan. Hasil perhitungan unu selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

Berdasarkan data hasil uji maka diperoleh:

1. Variabel pengalaman kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung $2,281 \geq 1,667$ t tabel dengan nilai sig $0,026 \leq 0,05$ berarti ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Variabel pelatihan (X2) menunjukkan nilai t hitung $3,378 \geq 667$ t tabel dengan sig $0,001 \leq 0,05$ berarti ada pengaruh dari variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Koefisien Determinasi

Dapat diketahuan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yakni sebesar 0,245. Artinya bahwa pengalaman kerja dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kota Malang sebesar 2,45%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel pengalama kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Hsil menunjukkan semakin banyak pengalaman dan pelatihan yang diberikan efektif maka kinerja karyawan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya yang oleh Octaiana Penambunan *ed.al* (2017). Yang menyatakan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan peltihan kerja berpengaruh signifikan terhdap kinerja pegawai. hasil penelitian oleh Octavianus *Ed.al* (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang

Berdasarkan hsail penelitian bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. Semakin meningkat pengalaman kerja maka aan meningkat pula kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan memudahkan penguasaan terhdap pekerjaan dan peraatan karena sudah menguasai teknik pekerjaan yang akan dikerjakan. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian seblumnya. Yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan (2019) menyatakan bahwa pengalaan kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan. Soegoto (2016) menyatakan bahwa Pengalaman Kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan metode yang tepat pada saat pelatihan maka akan membantu karyawan dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan serta prilaku yang baru, sehingga nanti akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya oleh Yudi (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Tuhumena (2017) menyatakan Bahwa Pelatihan berpengaruh Positif Terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas pada bab-bab sebelumnya tentang peglaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis dapat dsimpulkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.
2. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memilikipengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah untuk mengerjakan pekerjaan, semakin intensif pengalaman kerj karyawan maka

kemampuan yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi. Artinya semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan dan kinerja juga akan semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dibentuk oleh lama bekerja/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan juga dibentuk oleh Instruktur, analisis individu, metode, materi program. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan sesuai dengan tujuan Instansi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti menyarankan kepada PDAM Kota Malang beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Aspek Pengalaman Kerja, PDAM Kota Malang perlu memperhatikan karyawan mana yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan pada karyawan berbeda, maka dari itu hal seperti ini perlu diperhatikan, sehingga nanti ketika memberikan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.
2. Aspek Pelatihan, PDAM Kota Malang perlu memperhatikan materi yang akan diberikan pada program pelatihan, sehingga materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Pemberian materi yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan maka hasil akan maksimal, sehingga membuat kinerjanya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anbazzagan, B.R. (2014). Education and Work-Experience- Influence on the Performance. *IOSR journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(5),104-110.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Graha, A.N. (2005). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Modernisasi*, 1(2), 75-93.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ketut Edy Wirawan, I.W.(2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* V(1), 0-67.
- Mondy, R.W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Adimata.
- Octavianus, W.R. Adolfini. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jrnal Emba* Vol. 6 No.3 Juli 2018, Hal. 1758-1767.
- Penambunan, Octaviana, et. All. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, V(2), 21832192.
- Robbins, S.P. (2006). *Prilaku Organisasi, Edisi 10*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Soegoto, R.S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal Emba*, 4(4), 322-334.
- Tuhumena, Fernanda M.N et. All.(2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (pesero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 2124-2133.
- Wariati, Nana, et. All. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, III(3), 217-228
- Waris, A.P. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Sicial and Behavioral Science*, 2(211), 1240-1251.
- Yudi, S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang Bamera. *Jurnal ilmiah manajemen dan Bisnis*.