

# PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG KUPANG

*The Influence Of Training And Work Experience On Employee Performance At BTN Bank KC Kupang*

Anggel Naysila Pandi Resi<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Yonas Ferdinad Riwu<sup>3,c)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> anggelnaysilapandiresi@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id, <sup>c)</sup> yonas.riwu@staff.undana.ac.id, <sup>d)</sup> tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian menggunakan metode survei dan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS 23 sebagai pengolahan data pengujian secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada Bank BTN KC Kupang dengan jumlah sampel 45 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah teknik sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang, Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank BTN KC Kupang. Batasan penelitian ini hanya berfokus pada karyawan Bank BTN KC Kupang di luar dari pimpinan untuk melihat pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi suatu sorotan permasalahan dalam perusahaan, dimana perusahaan berupaya untuk membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2019), Sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang di capai akan lebih memuaskan sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan. Upaya perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perlu adanya upaya peningkatan SDM-nya. Peningkatan SDM diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, di-mana pekerjaan yang di lakukan dengan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Huseno(2016) Kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan merupakan salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang akan di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Pelatihan yang dimaksud yaitu mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan (Fajar dan Al, 2013). Dalam industri perbankan, di mana teknologi dan peraturan terus berkembang, penting bagi karyawan untuk memiliki pemahaman yang baik tentang produk, layanan, prosedur operasional, serta kemampuan dalam menggunakan perangkat dan sistem yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari. Untuk itu, karyawan lama maupun baru perlu belajar dan melatih diri dalam memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan, keterampilan baru serta teknologi agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan perusahaan dan kebijakan baru.

Salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja jelas sangat memengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, kinerja pun akan meningkat. Orang yang berpengalaman adalah orang yang siap di pakai. Dalam peningkatan kinerja, pengalaman merupakan salah satu hal yang sangat di butuhkan. Pengalaman kerja seorang karyawan yang menunjukkan tingkat penguasaan keterampilannya (*softskill*). (Marwansyah dalam Wariati, 2015) “Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya”. Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan yang sangat baik daripada karyawan yang baru saja memasuki dunia pekerjaan, hal ini disebabkan karena karyawan yang berpengalaman sudah lebih dahulu belajar mengenai kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. Sebab dengan adanya pengalaman kerja telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang sehingga mampu mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

PT Bank Tabungan Negara, (Persero) Tbk adalah badan usaha milik negara yang bergerak dibidang perbankan. PT Bank Tabungan Negara, (Persero) Tbk berkomitmen menjadi bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, yaitu perbankan perseorangan, bisnis dan syariah. Sebagai lembaga keuangan yang berkompeten, bank BTN memiliki kebutuhan untuk memiliki karyawan yang kompeten dan produktif guna memberikan layanan yang optimal. PT Bank Tabungan Negara, (Persero) Tbk memiliki jaringan kantor cabang di seluruh Indonesia, salah satunya adalah Bank BTN KC Kupang yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No. 87, Kuanino, Kec. Kota Raja, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Bank Tabungan Negara atau yang sering disebut BTN merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak dibidang jasa dan keuangan perbankan. Dalam operasionalnya, BTN mempunyai nilai-nilai dasar yang harus dimiliki oleh semua karyawan yaitu: pelayanan prima, inovasi, keteladanan, profesionalisme, integritas dan kerja sama. Pola prima ini tidak hanya menjadi teori belaka tetapi merupakan karakteristik dan identitas kerja bank BTN. Identitas ini

dihasilkan dan diberi nama yang unik, tidak hanya berdasarkan alasan sederhana, tetapi juga melalui proses yang matang dan berkelanjutan. Dan juga diterapkan dalam semua aspek operasional BTN, mulai dari pusat hingga cabang-cabangnya, sehingga menjadi nilai-nilai yang harus dipegang teguh. Budaya ini secara tidak langsung menjadi dasar yang harus dipegang oleh semua karyawan bank BTN dalam setiap tindakan mereka. Jika perusahaan memiliki budaya yang baik dan positif, maka individu yang bekerja di dalamnya juga akan terpengaruh menjadi positif dalam sikap dan perilakunya, kinerjanya, dan kehidupannya secara keseluruhan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada bank BTN KC Kupang bahwa sudah diberikan pelatihan kepada seluruh karyawan namun masih ada karyawan yang tidak mau mengikuti pelatihan tersebut karena mereka berpendapat bahwa seharusnya pelatihan hanya diberikan kepada karyawan baru. Karyawan lama merasa dia mampu memahami dan menyelesaikan pekerjaannya lebih baik dari karyawan baru. Beberapa pelatihan yang harus diikuti karyawan sebagai berikut: Manajemen Risiko Operasional Bank, Analisis Laporan Keuangan untuk Kredit, Akuntansi Perbankan, Legal Audit for Bank. Sedangkan masalah pengalaman kerja yang terjadi pada bank BTN adalah ada karyawan yang mempunyai kemampuan yang belum cukup maksimal. Ada 6 keahlian yang dibutuhkan pada bank BTN KC Kupang tersebut yaitu: Harus percaya diri, Mampu berkomunikasi baik dan persuasif, Punya kemampuan analisis dan detail oriented, Cepat beradaptasi, Harus tahan banting, dan kemampuan teknologi informasi. Pengalaman kerja bukan hanya tentang pengetahuan, pendidikan tetapi juga tentang kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut selama dia bekerja di perusahaan lain atau perusahaan tempat ia bekerja saat ini.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Bank BTN KC Kupang”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Menurut Rivai (2015), kinerja ialah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” Kasmir (2016). Bintoro & Darmayanto (2017) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Menurut Robbins & Judge (2007) terdapat tiga indikator yang digunakan untuk menilai kinerja kerja karyawan secara individu yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu

### **Pelatihan**

Mangkuprawira (2015) Pelatihan adalah “sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus

dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali 2016) “Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja” Kasmir (2016) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”. Dessler (2010), pelatihan adalah suatu usaha melalui proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan lama, dengan memberikan pengetahuan (keahlian) dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Mangkuprawira (2011), mendefinisikan pelatihan sebagai “sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Dessler (2016), terdapat tiga indikator pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui: Isi pelatihan, Metode pelatihan, Sikap dan keterampilan instruktur.

### **Pengalaman Kerja**

Handoko (dalam Leatemia 2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Marwansyah dalam Kaengke, Tewel, & Uhing (2018) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja merupakan pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok untuk dirinya. Sutrisno dalam Octavianus (2018) pengalaman kerja adalah suatu dasar acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sedangkan menurut Hariandja dalam Mamangkey, Tumbel, & Uhing (2015) menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Dari beberapa pengertian di atas pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Menurut Foster, (2012) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu : Lama waktu / masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme (data konkret) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, dan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan ( Sugiyono 2018). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif data yang berbentuk angka-angka yang dapat di hitung secara sistematis seperti jumlah karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Data kualitatif berupa informasi, keterangan serta uraian-uraian yang diperoleh di lapangan yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai sejarah Bank BTN KC Kupang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dengan meneliti langsung kepada karyawan Bank BTN KC Kupang. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian adalah data yang berupa data mahasiswa dan referensi penelitian yang diperoleh dari instansi, internet, dan buku-buku yang sesuai dengan penelitian ini serta data-data terkait di Bank BTN KC Kupang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan menguji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
Hasil Pengujian Regresi Linera Berganda  
coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,521	2,792		3,410	,001
Pelatihan	,297	,066	,410	3,090	,002
Pengalaman Kerja	,741	,066	,886	11,224	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 1. maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,521 + 0,297 X_1 + 0,741 X_2$$

Persamaan model regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang di analisis yaitu pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2), memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja. Penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) sebesar 9,521 artinya jika pelatihan (X1) dan pengalaman kerja (X2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 9,521 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) pelatihan sebesar 0,297 artinya jika pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan pengalaman kerja nilainya tetap, maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,297 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) variabel pengalaman kerja sebesar 0,741 artinya jika pengalaman kerja bertambah 1 satuan dan pelatihan nilainya tetap, maka variabel kinerja bertambah sebesar 0,741 satuan.

### Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan  
 Berdasarkan tabel 1 simpulkan bahwa  $t_{hitung} (3,090) > t_{tabel} (2,017)$  dan signifikansi  $(0,002) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BTN KC Kupang.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan  
 Berdasarkan tabel 1 simpulkan bahwa  $t_{hitung} (3,090) > t_{tabel} (2,017)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

### Uji Simultan (F)

**Tabel 2**  
 Hasil Pengujian F  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	587,245	2	293,622	79,052	,000 <sup>b</sup>
Residual	156,000	42	3,714		
Total	743,244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Karena F-hitung  $(79,052) > F$ -tabel  $(3,22)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3**  
 Hasil Uji Determinasi  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 <sup>a</sup>	,790	,780	1,927

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada kolom *Adjusted R square* sebesar 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa 78 % variabel Y (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh X1 (pelatihan) dan X2 (pengalaman kerja). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 22%. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria yang ada variabel pelatihan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan karena menghasilkan koefisien 0,780 atau lebih mendekati 0.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan pada Bank BTN KC Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada tingkatan yang sangat baik. Dengan demikian diketahui bahwa pelatihan yang diterima karyawan pada Bank BTN KC Kupang sudah sesuai dengan hasil kerja, dapat memenuhi kebutuhan karyawan, serta memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel pengalaman kerja pada Bank BTN KC Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada tingkatan sangat baik. Dengan demikian pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan memberikan manfaat yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pada Bank BTN KC Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada tingkatan sangat baik. Dengan demikian diketahui bahwa kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada bank BTN KC Kupang**

Dari Hasil Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa pelatihan (X1) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BTN KC Kupang. Hal ini berarti jika suatu pelatihan diberikan dan diterima dengan baik oleh karyawan Bank BTN KC Kupang akan menyebabkan semakin baiknya kinerja karyawan, namun sebaliknya apabila pelatihannya kurang diberikan maka kinerja karyawan pun bisa dikatakan menurun.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Subroto dan Octavianus & Adolfinia (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Kurniawan & Susanto (2021) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN KC Kupang.**

Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X2) pada Bank BTN KC Kupang memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octavianus & Adolfinia (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan semakin naik pengalaman kerja pada diri karyawan Bank BTN KC Kupang dapat memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja karyawan.

## **Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN KC Kupang**

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan variabel Pelatihan, Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif serta signifikan dengan hasil uji F terdapat hubungan pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan & Susanto (2021) yang didapat secara simultan berpengaruh signifikan antara pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octavianus & Adolfina yang mendapatkan hasil jika pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari yang namanya kinerja karyawan bagaimana perusahaan memberikan pelatihan, membutuhkan pengalaman kerja untuk kesuksesan bersama sehingga dapat diartikan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Bank BTN KC Kupang telah memberikan dampak yang sangat baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang sangat baik.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank BTN KC Kupang mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif rentang skor menunjukkan variabel pelatihan (X1), pengalaman kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bintoro Dan Daryanto. (2017). *Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Gava Media.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid II. Jakarta: PT Indeks.
- Fajar, S., & Al, Tri Heru. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Foster (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Bandung: Refika Aditama.

- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, Hani. (1984). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai; Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa sssCreative.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Praktik* (Cetakan Ke 1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan Prasetyo , Susanto Noto.(2021).Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia..*Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Stud Manajemen UNPAM*, Vol.1, No.2 Agustus 2021.
- Leatemia, Senda Yunita (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku. *Leatemia Jurnal Manis* .Vol. 2 No 1, Januari 2018
- Mamangkey, Trisofia Junita, Tumbel,A & Uhing, Yantjie (2015). Pengaruh pelatihan,pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,Manajemen,Bisnis dan Akuntansi*,Vol.3 No.1,April 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-9. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafray(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, Bogor : Ghalia Indonesia,
- Octavianus Wungow Raymond , Adolfina,(2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1758 – 1767
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen dan Judge Timothy A.(2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*.Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas Kencana. Pranada. Media Group, Jakarta
- Wariati, (2015) *Pengertian Pengalaman Kerja*. Jakarta. Salemba Empat Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)6