

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT INDUK WILAYAH NTT

The Influence Of Work Experience And Job Training On The Work Productivity Of PT Employees. PLN (Persero) Parent Unit NTT Region

Ludgerdus Maximilianus Jehalim Deo^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} ruslandeo2000@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman kerja, dan Pelatihan kerja Terhadap Produktivitas kerja Pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 53 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur, dan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja, dan Pelatihan kerja Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan factor paling yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dalam bisnis, sumber daya manusia atau tenaga kerja yang tepat dalam posisinya dan pada waktu yang tepat akan menghasilkan produktivitas yang optimal dalam sebuah kegiatan bisnis (Saripuddin dkk;2015). Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga

sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu untuk mengembangkan diri secara produktif (Sutrisno, 2015). Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam bidang masing-masing (Sutrisno, 2015). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu menciptakan inovatif melalui kreativitas dan imajinasi (Arianty, 2016). Salah satu ukuran keberhasilan kerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses (Wibowo, 2014). Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas kerja adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Arianty, 2016). Ada beberapa faktor penting yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan diantaranya pengalaman dan pelatihan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja (Putri, 2016). Pengalaman Kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan setiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang bermutu dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2005). Pengalaman Kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Adapun faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu pelatihan kerja. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki setiap performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes 2003). Menurut Umboh, Tewal dan Adolfini, (2016) pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan program pelatihan terhadap karyawan itu sendiri. Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) unit wilayah NTT. PT. PLN Persero unit wilayah NTT sebagai perusahaan listrik Negara yang merupakan salah satu BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di NTT. Tujuan perusahaan tersebut untuk menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti, PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT membutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja di bidang kelistrikan dengan dasar pendidikan sarjana elektro. Pengalaman kerja pada bidang tersebut menjadi faktor utama

dalam proses peningkatan produktivitas kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT karena sesuai dengan bidang kerja dari PT. PLN (Persero) itu sendiri. Selain bidang kerja yang sesuai, PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT juga memberikan beberapa pelatihan seperti PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi) dan Diklat Penunjang untuk para karyawan. Pelatihan yang diberikan ini juga bertujuan untuk meningkatkan dan memaksimalkan produktivitas kerja dari karyawan (Direktori Diklat, 2011). Dari pengalaman kerja yang dibutuhkan dan pelatihan yang telah dilakukan, menurut hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan dari PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT masih terdapat pelayanan yang kurang maksimal yang diakibatkan oleh pengalaman kerja yang tidak sesuai dan kurang mengikuti pelatihan kerja yang diadakan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Tohardi dalam Sutrisno (2015) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto dalam Sutrisno (2015) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka bisa penulis simpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental karyawan yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Pengalaman Kerja

Menurut Gazalba (1990), pengalaman kerja adalah mengetahui atau mempelajari melalui tindakan atau reaksi sendiri, kecekatan atau pengetahuan yang diperoleh dengan mengerjakan sesuatu, pengetahuan yang diperoleh dari percobaan dan praktek kehidupan melalui kejadian dan emosi dalam dunia kerja. Menurut Ranupandojo (2001), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dari beberapa uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan keterampilan kerja yang diperoleh ketika mengerjakan suatu tanggung jawab dalam waktu tertentu.

Pelatihan

Menurut Kasmir (2018), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan, kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sedangkan Menurut Widodo (2018), pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara

sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses belajar pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Dari uraian beberapa pendapat dapat disimpulkan pelatihan kerja merupakan suatu upaya yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran serta pengenalan mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan simbolis. Penggalian simbolis merupakan penggalian yang berfungsi diketahu kaitan antara Tiga variabel. Dimana variabel yang dihubungkan pada penelitian ini yaitu variabel bebas yaitu Pengalaman kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Sebagai penunjang dalam penelitian, yang memiliki bahan dan data yang relevan untuk melakukan sebuah kejadian Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengukuran ini, sampel uji validitas diambil sebanyak 53.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengalaman Kerja	1	0,728	> 0,271	Valid
	2	0,554	> 0,271	Valid
	3	0,673	> 0,271	Valid
	4	0,811	> 0,271	Valid
	5	0,521	> 0,271	Valid
	6	0,370	> 0,271	Valid
Peatihan kerja	1	0,650	> 0,271	Valid
	2	0,710	> 0,271	Valid
	3	0,660	> 0,271	Valid
	4	0,720	> 0,271	Valid
	5	0,650	> 0,271	Valid
	6	0,710	> 0,271	Valid
	7	0,597	> 0,271	Valid
	8	0,416	> 0,271	Valid
	9	0,710	> 0,271	Valid
	10	0,710	> 0,271	Valid
	11	0,709	> 0,271	Valid
	12	0,720	> 0,271	Valid
	13	0,574	> 0,271	Valid
	14	0,709	> 0,271	Valid
	15	0,720	> 0,271	Valid
	1	0,589	> 0,271	Valid

Produktivitas Kerja	2	0,579	> 0,271	Valid
	3	0,770	> 0,271	Valid
	4	0,667	> 0,271	Valid
	5	0,486	> 0,271	Valid
	6	0,770	> 0,271	Valid
	7	0,570	> 0,271	Valid
	8	0,558	> 0,271	Valid
	9	0,451	> 0,271	Valid
	10	0,589	> 0,271	Valid
	11	0,456	> 0,271	Valid
	12	0,486	> 0,271	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Dari tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person tiap item lebih besar dari 0,271. Dengan hasil ini maka semua item pertanyaan digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen Produktivitas kerja dan variabel Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja dinyatakan valid.

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,894	$\geq 0,60$	Reliabel
X2	0,673	$\geq 0,60$	Reliabel
Y	0,690	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui angka *cronbach's alpha* variabel Pengalaman kerja sebesar 0,894, angka *cronbach's alpha* variabel Pelatihan kerja sebesar 0,673, dan angka *cronbach's alpha* variabel Produktivitas kerja karyawan sebesar 0,690, angka-angka ini lebih besar dari nilai minimal *cronbach's alpha* sebesar 0,60 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian pada PT. PLN (persero) unit induk wilayah NTT dapat dikatakan reliabel. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pengalaman kerja (X_1), Pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.146	3.509		2.321	.024
	pengalaman kerja	.564	.129	.388	4.368	.000
	pelatihan kerja	.444	.069	.574	6.455	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Output SPSS V.16 diolah, (2023)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,146 + 0,564X_1 + 0,444X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 8,146 yang artinya apabila Pengalaman kerja (X_1) Pelatihan kerja (X_2) bernilai 0, maka nilai Produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,146 poin.
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,564$ artinya, apabila Pengalaman kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Pelatihan kerja tetap maka Produktivitas kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,564 poin.
3. Koefisien regresi $b_2 = 0,444$ artinya, apabila Pelatihan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Pengalaman kerja tetap maka Produktivitas kerja (Y) meningkat 0,444 poin.

Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Hasil uji simultan menggunakan SPSS Versi 16 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.
 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	756.530	2	378.265	69.351	.000 ^a
	Residual	272.716	50	5.454		
	Total	1029.246	52			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4. dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

H_a : Pengalaman Kerja dan pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

2. Menentukan F_{hitung} dan signifikansi

Dari tabel ANOVA (tabel 2) diperoleh F_{hitung} sebesar 69,351 dan nilai signifikansi sebesar 0,000

3. Menentukan F_{tabel}

Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df\ 2 = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, maka diperoleh $F_{tabel} = 3,18$. (Lihat tabel distribusi F pada lampiran).

4. Kriteria pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

F_{hitung} (69,351) $> F_{tabel}$ (3,18) dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ (0,05)

6. Kesimpulan

Karena F_{hitung} (69,351) $> F_{tabel}$ (3,18), dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh, Rivai (2004) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Selain itu, tidak adanya program pelatihan untuk karyawan, menyebabkan kurangnya keterampilan menenun yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja dilihat juga pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumantika, Mukminin, dan Badar (2020) dimana pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan pada Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima memiliki masa kerja dan keterampilan yang berbeda-beda. Beberapa karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika memiliki pengalaman kerja yang cukup baik sehingga dalam proses kerja sehari-hari mampu memberikan hasil kerja yang cukup baik pula. Selain itu, hubungan antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja juga dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2021) dimana pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Home Industri di Bidang Konveksi Terpal Tenda, Desa Gedangan, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Tulungagung. Sama halnya pada peneliti sebelumnya, karyawan pada Home Industri di Bidang Konveksi Terpal Tenda Desa Gedangan juga memiliki pengalaman kerja yang cukup menunjang perkembangan Home Industri itu sendiri ke arah yang lebih baik.

Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa: “dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik”. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pegawai. Menurut Noviana (2007), pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Hubungan variabel pelatihan sudah dibuktikan oleh Sari dan Handayani (2022) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. Seperti yang diketahui bahwa kegiatan perusahaan atau instansi dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan. Apabila karyawan telah diberi pelatihan maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya karyawan tersebut memperoleh kinerja yang baik dan optimal.

Pengaruh Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja terhadap Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari (2021) dan Suharno (2022), yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya hasil koefisien determinasi justru menunjukkan bahwa secara keseluruhan kontribusi variabel Pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT relatif Kuat ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan pada objek lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja. Secara teoritis faktor-faktor yang diduga turut mempengaruhi produktivitas kerja pada objek penelitian disebut Motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi (Handoko, 2001) namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan adanya pengaruh faktor-faktor tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor menunjukkan ke-3 variabel yakni Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja sama-sama menunjukkan capaian yang berada pada kategori penilaian Baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur
4. Secara simultan Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur, namun hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja dalam memengaruhi Produktivitas kerja karyawan relatif lemah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur
Diharapkan pimpinan PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur tetap mempertahankan tingkat Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja karyawan karena terbukti memengaruhi tingginya Produktivitas kerja karyawan yang dapat membangun perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Pengalaman kerja dan Pelatihan kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kinerja karyawan Kepuasan kerja dan Kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. . (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Asman Saripuddin, Astuti, R., Mujiatun, S., & Farida, T. (2015). *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Arianty. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Fagbenle, Olabosipo I., Lawal Phillip O., and Omuh, Igartius O. 2012. The Influence of Training on Bricklayers' Productivity in Nigeria. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 1(7).
- Foster B. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Gazalba, 1990. *Sistimatika Filsafat*, Bulan Bintang, Jakarta.

- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiati, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Administrasi Negara RI.
- Hariandja. Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen SDM Perusahaan*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.RajaGrafindo Persada.
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengelaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1918-1927.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya I. & Pasaribu F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 129–147.
- Pamungkas, A. D., Hamid, D., & Prasetyo, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 96-103
- Pribadi, B. . (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Prenada Media Group.
- Priyatno. (2010). *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 19*. Media Koin.
- Putri, H. R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi* , 5(4), 292-300.
- Rachmawati, F. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRIAS SENTOSA, KRIAN Sidoarjo. *AGORA*. Vol.4, No. 2, Hal 259-264, <https://media.neliti.com/media/publications/57136-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>, diakses 20 oktober 2017
- Ranupandojo. 2001. *Manajemen Personalialia*. BPFE: Yogyakarta.
- Ria Noviana. 2007. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan. Universitas Brawijaya, Malang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 1-21.
- Samsudin, H. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *SDM Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Setihada. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PDAM Kota Samarinda Tahun 2012. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 41–50.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sujianto. (2007). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. PT Prestasi Pustaka.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2020). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), hal. 10-26.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran; Konsep, Strategi dan Kasus*. CAPS.
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Triton, P.B. 2005, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Umboh, L. W., Tewal, B. dan Adolfina. 2016, Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1, Hal. 566-574,
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11716>, diakses 20 Oktober 2017
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keem)*. Rajawali Pers.
- Widodo. (2018). *Manajemen Pelatihan*. Pustaka Pelajar.
- Wignjosoebroto, S. (2003). *Pengantar Teknik dan Manajemen Industri*. Guna Widya.
- Yuniarsih dan Suwanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.