

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lolc Ventura Indonesia Medan

Isma Padila Batee¹, Dian Septiana Sari²

Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

ismapadila07@gmail.com¹, dianseptiana@dosen.pancabudi.ac.id²

Submitted: 11th February 2025 | **Edited:** 24th May 2025 | **Issued:** 01st June 2025

Cited on: Batee, I. P., & Sari, D. S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lolc Ventura Indonesia Medan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(1), 23-32.

ABSTRACT

The urgency of this research lies in the increasing demand for companies to enhance employee performance through effective human resource practices. As businesses face rapid changes and growing competition, ensuring that employees are well-trained and experienced becomes essential to maintaining productivity and service quality. This study was conducted at PT. Lolc Ventura Indonesia Medan with the aim of analyzing the influence of training and work experience on employee performance in carrying out their duties. The population in this study consisted of employees working at the Medan, Marelán, and Percut Sei Tuan branches, totaling forty-nine individuals. A saturated sampling technique was used, involving all forty-nine respondents. The research utilized both primary and secondary data. Data collection methods included literature review, surveys, and observation. The data analysis techniques employed were multiple linear regression, classical assumption tests, and hypothesis testing. The findings indicate that training and work experience have both a positive and significant impact on employee performance, whether considered separately or simultaneously. Employees who receive proper training and accumulate relevant experience demonstrate better job performance. A strong correlation was found between these factors and task execution within the company. Although training and experience account for a significant portion of employee performance, other variables such as compensation, career advancement, and promotions also influence outcomes. Therefore, companies should adopt a comprehensive human resource strategy that integrates various motivational and developmental efforts to improve overall performance and organizational success.

Keywords: Training, Work Experience, Employee Performance, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. PT. Lolc Ventura Indonesia Medan, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang investasi dan manajemen keuangan, sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas karyawannya. Dalam konteks ini, pelatihan kerja dan pengalaman kerja menjadi dua elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sementara pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengaplikasikan keterampilan tersebut dalam situasi nyata. Teori pengembangan sumber daya manusia menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan

meningkatkan kinerja mereka. Menurut Robbins dan Judge (2019), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal karyawan, sementara pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk belajar dari situasi nyata, memperkuat pemahaman mereka, dan meningkatkan kemampuan problem-solving. Kombinasi antara pelatihan dan pengalaman kerja diyakini dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Meskipun pelatihan dan pengalaman kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, implementasinya di PT. Lolc Ventura Indonesia Medan belum menunjukkan hasil yang maksimal. Beberapa karyawan melaporkan kurangnya pelatihan yang relevan dengan tugas mereka, sementara pengalaman kerja yang dimiliki tidak selalu mencerminkan peningkatan kompetensi. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas program pelatihan dan bagaimana pengalaman kerja dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian oleh Sibarani dan Dwiarti (2023) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun efektivitasnya sangat bergantung pada relevansi materi dan metode yang digunakan. Selain itu, penelitian oleh Fitriani dan Harto (2023) juga menekankan pentingnya pengembangan karir dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara pelatihan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, Safitri dan Hasan (2020) menemukan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sustraco Adikreasi. Namun, penelitian tersebut tidak membahas secara mendalam konteks spesifik perusahaan investasi seperti PT. Lolc Ventura Indonesia Medan. Selain itu, penelitian oleh Wungow dan Adolfinia (2018) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Manado, namun konteks industri yang berbeda mungkin menghasilkan dinamika yang berbeda pula. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang fokus pada perusahaan investasi untuk memahami pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara spesifik.

Penelitian ini relevan untuk dilakukan di PT. Lolc Ventura Indonesia Medan karena dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana program pelatihan yang tepat dan pemanfaatan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan daya saing perusahaan di industri investasi. Sebagai contoh, penelitian oleh Pattihahuan et al. (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai melalui peningkatan kompetensi. Selain itu, penelitian oleh Rukmana (2023) juga menekankan pentingnya pelatihan kerja dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam konteks PT. Lolc Ventura Indonesia Medan, penting untuk melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan. Penelitian oleh Putri dan Irawanto (2023) menunjukkan bahwa metode pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian oleh Sari dan Askiah (2023) juga menekankan pentingnya relevansi materi pelatihan dengan tugas yang diemban oleh karyawan.

Selain pelatihan, pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari dalam situasi nyata. Penelitian oleh Sibarani dan Dwiarti (2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang relevan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Namun, pengalaman kerja yang tidak relevan atau tidak mendukung dapat berdampak negatif terhadap kinerja.

Untuk itu, PT. Lolc Ventura Indonesia Medan perlu merancang program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal dan problem-solving. Hal ini sejalan dengan temuan dari Alhidayatullah et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa pengalaman kerja yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan dan memberikan tantangan yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

Implementasi program pelatihan dan pengalaman kerja yang efektif di PT. Lolc Ventura Indonesia Medan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan daya saing perusahaan di industri investasi. Sebagai langkah awal, perusahaan dapat melakukan survei kebutuhan pelatihan dan evaluasi terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja, menurut Sinambela (2021), merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai visi organisasi secara legal dan etis. Widodo (2020) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan perilaku nyata individu yang menghasilkan prestasi kerja sesuai peranannya dalam organisasi. Priansa (2021) juga menegaskan bahwa kinerja adalah prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang berkontribusi pada kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal menjadi kunci agar perusahaan mampu bertahan dan unggul dalam persaingan bisnis yang semakin ketat.

Widodo (2020) menjelaskan beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu di perusahaan, meliputi kuantitas pekerjaan, yaitu volume dan produktivitas yang dicapai dalam waktu tertentu; kualitas pekerjaan yang mencakup ketelitian, presisi, dan kelengkapan dalam pelaksanaan tugas; serta kemandirian, yaitu kemampuan bekerja secara mandiri dengan bantuan minimal. Selain itu, inisiatif atau kemampuan untuk bekerja secara mandiri, fleksibilitas, dan menerima tanggung jawab juga menjadi ukuran penting. Adaptabilitas karyawan terhadap perubahan serta kemampuan bekerja sama dan kesediaan melakukan lembur merupakan indikator lain yang menunjukkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan keahlian serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2021). Melalui pelatihan, pegawai dapat

mengembangkan kompetensi tertentu yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja (Widodo, 2020). Selain itu, pelatihan berperan penting dalam memperbaiki performa pekerja sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik (Hartatik, 2020). Priansa (2020) menambahkan bahwa pelatihan adalah suatu upaya yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan guna menunjang efektivitas kinerja secara menyeluruh.

Dalam pelaksanaan pelatihan, terdapat beberapa indikator penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan pelatihan berjalan efektif (Priansa, 2020). Pertama, kebutuhan pelatihan harus diidentifikasi agar pegawai yang kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan bisa mendapatkan perhatian khusus. Selanjutnya, sasaran pelatihan perlu ditetapkan dengan jelas agar prosesnya terarah. Kurikulum pelatihan juga harus disusun secara relevan untuk mendukung peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta. Pemilihan peserta pelatihan berdasarkan kriteria yang tepat sangat menentukan keberhasilan pelatihan, begitu pula kemampuan pelatih dalam menyampaikan materi secara efektif. Pelaksanaan pelatihan perlu dijalankan sesuai jadwal, dan evaluasi secara sistematis harus dilakukan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi pelatihan tersebut.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja, menurut Indriati dan Nazhifi (2022), adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh karyawan baik dari pekerjaan sebelumnya maupun selama masa kerja aktif. Pengalaman ini sangat penting karena membantu karyawan untuk lebih memahami dan melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Dengan bertambahnya pengalaman, karyawan dapat mengatasi tantangan pekerjaan secara lebih cepat dan tepat, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Untuk mengukur pengalaman kerja, terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan. Pertama adalah lama waktu bekerja, di mana karyawan yang memiliki durasi kerja lebih lama di bidang tertentu cenderung memiliki pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam. Selain itu, tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan memungkinkan mereka memahami tugas dengan lebih cepat dan mudah. Keterampilan kerja juga meningkat seiring pengalaman, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cekatan. Terakhir, penguasaan peralatan yang dibutuhkan dalam pekerjaan menjadi lebih baik seiring bertambahnya pengalaman kerja, yang membuat karyawan lebih kompeten dan efisien dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kerangka Konseptual Penelitian

Pelatihan karyawan merupakan salah satu upaya strategis organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Secara teoritis, teori Human Capital oleh Becker (1964) menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Penelitian terkini oleh Rahmawati dan Putra (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor manufaktur, yang menguatkan argumen bahwa pelatihan dapat memperbaiki kualitas output kerja dan produktivitas individu.

Selain pelatihan, pengalaman kerja juga dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut teori Learning Curve (Arrow, 1962), semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, semakin banyak pembelajaran yang

diperoleh dari praktik langsung sehingga kemampuan kerja akan meningkat. Penelitian oleh Santoso dan Wulandari (2023) dalam konteks industri jasa menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena pengalaman membantu individu mengembangkan pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan efisiensi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan landasan praktis yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Integrasi antara pelatihan dan pengalaman kerja dalam teori Resource-Based View (RBV) juga menegaskan bahwa kedua faktor ini adalah aset strategis yang sulit ditiru oleh pesaing dan dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Barney, 1991). Penelitian meta-analisis oleh Hartono et al. (2022) menemukan bahwa kombinasi pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan memberikan pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan jika keduanya dipandang secara terpisah. Dengan demikian, penelitian ini berargumen bahwa pelatihan dan pengalaman kerja tidak hanya berdampak secara individual, tetapi sinergi keduanya penting dalam meningkatkan kinerja yang berkelanjutan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel pelatihan dan pengalaman kerja (independen) terhadap kinerja karyawan (dependen). Penelitian dilakukan di tiga cabang PT. LOLC Ventura Indonesia (Medan, Marelana, dan Percut Sei Tuan) dengan sampel jenuh yang melibatkan seluruh 49 karyawan perusahaan. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, survei (kuesioner), dan observasi.

Analisis data menggunakan program SPSS versi 22, dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Uji asumsi klasik dilakukan untuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja, digunakan regresi linear berganda. Uji kelayakan model dilakukan melalui uji F (pengaruh simultan) dan uji t (pengaruh parsial), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variasi kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum PT. Lolc Ventura Indonesia Medan

PT Sarana Sumut Ventura didirikan pada tahun 1994 sebagai perusahaan modal ventura pertama di Sumatera Utara dengan fokus pada pembiayaan sektor usaha kecil dan menengah (UKM). Pada tahun 2021, perusahaan diakuisisi oleh LOLC Asia Private Limited, anak perusahaan dari LOLC Group, yang kini memiliki 84,2% saham dan mengganti nama perusahaan menjadi PT LOLC Ventura Indonesia. LOLC Group sendiri merupakan salah satu penyedia layanan keuangan mikro terbesar di dunia dengan jejak investasi di berbagai negara Asia dan Afrika.

Perjalanan perusahaan mencatat sejumlah tonggak penting, antara lain memulai operasional pada 1996, memperoleh pendanaan sebesar Rp 50 miliar dari Jexim pada 1997, dan memiliki gedung sendiri pada 2007. Tahun 2017 menjadi titik awal transformasi dengan masuknya investasi dari LOLC dan dimulainya pembiayaan mikro. Tahun 2018, perusahaan mulai melakukan ekspansi ke wilayah Jawa, dimulai dari cabang Tangerang. Hingga 2021, perusahaan telah tumbuh menjadi penyedia layanan keuangan yang melayani lebih dari 75.000 nasabah melalui 30 cabang di wilayah Sumatera dan Jawa.

Berdasarkan data deskriptif karakteristik responden, diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (65,31%), menunjukkan bahwa peran pria lebih dominan dalam menjalankan tugas di perusahaan. Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia produktif 31–40 tahun (40,82%), yang menunjukkan bahwa perusahaan banyak didukung oleh tenaga kerja usia produktif. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan sarjana (42,86%), menggambarkan bahwa perusahaan lebih mengandalkan tenaga kerja berpendidikan tinggi dalam mendukung kegiatan operasional. Sedangkan berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (38,78%), yang mengindikasikan adanya loyalitas dan komitmen jangka panjang dari karyawan terhadap perusahaan.

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut $Y = 4,070 + 0,266X_1 + 0,795X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik pelatihan (X_1) maupun pengalaman kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 4,070 mengindikasikan bahwa ketika pelatihan dan pengalaman kerja sama-sama nol, kinerja karyawan tetap berada pada level dasar 4,070. Ini bisa diartikan bahwa faktor lain di luar pelatihan dan pengalaman kerja juga turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik atau kondisi lingkungan kerja.

Koefisien pelatihan sebesar 0,266 berarti setiap penambahan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,266 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Putra (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan efektif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan karena pelatihan menambah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur memfasilitasi peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Sementara itu, koefisien pengalaman kerja sebesar 0,795 menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibanding pelatihan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,795 satuan. Temuan ini mendukung teori Learning Curve dan hasil studi Santoso dan Wulandari (2023), yang menekankan pentingnya pengalaman kerja dalam memperbaiki kemampuan praktis dan efisiensi kerja karyawan. Pengalaman memungkinkan karyawan untuk menghadapi berbagai situasi pekerjaan secara langsung sehingga meningkatkan keterampilan dan pengambilan keputusan.

Lebih jauh, penelitian Hartono et al. (2022) mengungkapkan bahwa kombinasi pelatihan dan pengalaman kerja memiliki efek sinergis terhadap kinerja karyawan, yang berarti kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam memperkuat hasil kerja. Hal ini menguatkan bahwa meskipun pengalaman kerja berpengaruh lebih besar dalam model ini, pelatihan tetap penting sebagai fondasi peningkatan kapasitas karyawan, terutama untuk penyesuaian dengan teknologi atau prosedur baru. Dengan kata lain, investasi dalam pelatihan dan pengembangan pengalaman kerja harus dilakukan secara simultan agar organisasi dapat mencapai kinerja optimal.

Selain itu, penelitian oleh Sari dan Wijaya (2019) serta Putri dan Hadi (2020) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara konsisten berkontribusi positif terhadap kinerja di berbagai sektor industri, mulai dari manufaktur hingga jasa. Penelitian-penelitian ini memberikan bukti empiris kuat yang mendukung hasil regresi, menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melalui pelatihan yang tepat dan

pemanfaatan pengalaman kerja secara optimal adalah strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *t* hitung sebesar 3,174 yang lebih besar dari *t* tabel 1,676 dan nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara nyata meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya program pelatihan dalam organisasi sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien.

Selain itu, pengalaman kerja juga terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *t* hitung sebesar 6,049 yang jauh lebih besar dari *t* tabel serta nilai signifikansi 0,031 yang berada di bawah batas 0,05 memperkuat bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini mencerminkan bahwa pengalaman kerja memberikan nilai tambah dalam bentuk keterampilan praktis dan pemahaman situasional yang membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan produktivitas yang lebih baik.

Informasi penting dari hasil penelitian ini adalah bahwa baik pelatihan maupun pengalaman kerja merupakan faktor kunci yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individual. Organisasi yang berinvestasi pada pelatihan yang berkelanjutan sekaligus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan pengalaman kerja secara luas akan mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus merancang kebijakan yang mendukung kedua aspek ini agar tujuan peningkatan kinerja dapat tercapai secara berkelanjutan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pelatihan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *F* hitung sebesar 47,890 jauh lebih besar daripada *F* tabel yang sebesar 3,20, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jelas berada di bawah batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja tidak hanya berperan secara individual, melainkan juga saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan kata lain, investasi organisasi dalam pelatihan yang tepat dan pengelolaan pengalaman kerja yang efektif dapat menghasilkan dampak positif yang lebih besar dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang diperhatikan. Sinergi antara pelatihan dan pengalaman ini memperkuat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai target organisasi.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia masa kini, teori Human Capital kontemporer terus diperkuat oleh penelitian terbaru yang menekankan peran pelatihan dan pengalaman kerja sebagai investasi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nguyen et al. (2021), pelatihan yang dirancang secara adaptif dan berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk memperbarui keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di era digital, sehingga meningkatkan kapabilitas individu dan hasil kerja secara signifikan. Di sisi lain, pengalaman kerja yang diperoleh melalui praktik nyata membantu karyawan mengembangkan kecakapan problem solving dan pengambilan keputusan yang tidak dapat sepenuhnya diajarkan dalam pelatihan formal

(Kim & Park, 2022). Kombinasi keduanya menciptakan modal manusia yang lebih efektif dan siap menghadapi dinamika bisnis yang kompleks.

Lebih jauh, teori pembelajaran organisasi terbaru oleh Smith dan Lee (2023) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran kolaboratif dan transfer pengetahuan antar karyawan melalui mentoring dan rotasi tugas. Lingkungan seperti ini tidak hanya meningkatkan pengalaman kerja karyawan secara langsung tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang adaptif dan inovatif, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh. Implementasi strategi pengembangan karyawan yang mengintegrasikan pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan menjadi kunci keberhasilan dalam menjaga daya saing organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan global dan perubahan teknologi yang cepat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi $R^2=0,676R^2 = 0,676R^2=0,676$ mengindikasikan bahwa sebesar 67,6% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu pelatihan dan pengalaman kerja. Artinya, kedua faktor tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya peran pelatihan dan pengalaman sebagai sumber daya utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, sebesar 32,4% variasi kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa berupa kompensasi, pengembangan karir, promosi, lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, meskipun pelatihan dan pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan, pengelolaan faktor-faktor lain tersebut juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Dengan demikian, hasil ini memberi gambaran bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak dapat hanya difokuskan pada pelatihan dan pengalaman kerja saja. Organisasi perlu melakukan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memperhatikan berbagai aspek lain yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Pendekatan holistik ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan bagi peningkatan kinerja secara optimal.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan kedua aspek tersebut. Investasi dalam program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan akan meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan, sehingga mereka mampu bekerja lebih produktif dan berkualitas. Selain itu, pengalaman kerja yang kaya dan beragam juga harus didukung melalui kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, seperti rotasi tugas dan pemberian tanggung jawab yang menantang, agar karyawan dapat terus belajar dan berkembang secara praktis.

Selain itu, karena masih ada 32,4% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, organisasi harus mengadopsi pendekatan pengelolaan karyawan yang komprehensif. Hal ini meliputi perbaikan dalam aspek kompensasi, peluang pengembangan karir, promosi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung motivasi karyawan. Implikasi ini menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik dan terpadu untuk mencapai

peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan optimal dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja merupakan dua faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kontribusi sebesar 67,6% dalam menjelaskan variasi kinerja, kedua variabel ini membuktikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendalaman keterampilan melalui pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan kualitas kerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai fondasi utama untuk mencapai kinerja yang unggul dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

Lebih jauh, hasil penelitian ini memiliki implikasi strategis bagi manajemen sumber daya manusia dalam berbagai sektor industri, terutama dalam merancang program pelatihan yang relevan dan memfasilitasi pengalaman kerja yang beragam bagi karyawan. Pendekatan yang holistik dalam mengelola kedua aspek tersebut dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan, sehingga berdampak positif pada efektivitas operasional dan pencapaian tujuan bisnis. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting sebagai landasan empiris bagi pengambilan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja dan keunggulan kompetitif organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhidayatullah, A., Sari, R. M., & Prasetyo, D. (2023). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan*. Jurnal Riset Pendidikan dan Profesi, 7(1), 15-24.
- Arrow, K. J. (1962). The Economic Implications of Learning by Doing. *The Review of Economic Studies*, 29(3), 155–173.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Fitriani, Y., & Harto, D. (2023). *Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. X*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(2), 99-110.
- Hartatik, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartono, R., Wibowo, A., & Prasetyo, E. (2022). The Combined Effect of Training and Work Experience on Employee Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Human Resource Management*, 10(2), 110-123.
- Kim, H., & Park, J. (2022). The Role of Work Experience in Enhancing Employee Competence and Performance: A Contemporary Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 45-59.
- Nguyen, T. T., Tran, L. T., & Hoang, N. D. (2021). Adaptive Training for Workforce Development in the Digital Era. *Journal of Organizational Learning and Leadership*, 19(3), 23-37.

- Pattihahuan, H. B., Andries, S. A., & Mandagi, M. T. (2020). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 11(1), 31-39.
- Priansa, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Putri, D. A., & Hadi, S. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 75-83.
- Putri, L. A., & Irawanto, D. W. (2023). *Efektivitas metode pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 11(2), 45-59.
- Rahmawati, D., & Putra, A. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45-53.
- Rukmana, R. (2023). *Peran pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan*. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 4(1), 75–84.
- Safitri, I., & Hasan, M. (2020). *Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 8(1), 10–18.
- Santoso, B., & Wulandari, S. (2023). Dampak Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 18(3), 210-222.
- Sari, E. M., & Askiah, S. (2023). *Relevansi materi pelatihan terhadap peningkatan kinerja SDM*. Borneo Science Review, 6(1), 65–73.
- Sari, M. N., & Wijaya, T. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 150-160.
- Sibarani, R., & Dwiarti, N. (2023). *Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan, 3(1), 12–21.
- Sinambela, L. H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smith, R., & Lee, C. (2023). Collaborative Learning and Knowledge Transfer in Modern Organizations. *Journal of Business Research and Development*, 15(2), 102-118.
- Widodo, W. (2020). *Pengukuran kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wungow, A., & Adolfina, S. (2018). *Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA, 6(4), 2142–2150.