



Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaga Karya Mandiri

Notarius Telaumbanua¹, Dhuha Safria², Chanissa Purwaningrum³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail : notariustelnota@gmail.com¹, dhuhadh@bsi.ac.id², chanissacsp@bsi.ac.id³

Article Info

Article history:

Received October 03, 2025

Revised October 05, 2025

Accepted October 07, 2025

Keywords:

Training, Work Experience,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of training and work experience on employee performance at PT Jaga Karya Mandiri, a company engaged in fire protection services. The research employed a quantitative approach using questionnaires distributed to 40 respondents. The data were analyzed through regression analysis and hypothesis testing with SPSS 23. The results indicate that both training and work experience have a positive and significant influence on employee performance. These findings highlight the importance of continuous training and structured career development to enhance employee competence and overall organizational productivity.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received October 03, 2025

Revised October 05, 2025

Accepted October 07, 2025

Kata Kunci :

Pelatihan, Pengalaman Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaga Karya Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan perlindungan kebakaran. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi dan pengujian hipotesis melalui SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karier yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi karyawan serta produktivitas organisasi secara keseluruhan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Notarius Telaumbanua

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: notariustelnota@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, organisasi tidak dapat berfungsi secara



optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan yang memadai agar karyawan memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya secara efektif (Gunawan, 2020). Pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membantu karyawan memperbaiki kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan (Wulandari et al., 2024).

Selain pelatihan, pengalaman kerja juga berperan penting dalam peningkatan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Salsabilla, 2025; Jayanti & Dewi, 2021). Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung lebih terampil, mampu beradaptasi, dan memberikan hasil kerja yang lebih baik.

PT Jaga Karya Mandiri, perusahaan swasta yang bergerak di bidang proteksi kebakaran sejak 1996, menyadari pentingnya kompetensi karyawan untuk menjaga kualitas layanan. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa program pelatihan di perusahaan belum berjalan optimal, materi pelatihan masih umum, serta pengalaman kerja sebagian karyawan baru relatif minim. Kondisi ini berdampak pada efektivitas kerja, ketercapaian target penjualan, serta efisiensi operasional perusahaan.

Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor perbankan, perhotelan, atau manufaktur (Jayanti & Dewi, 2021; Augustine, 2022). Penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di sektor jasa proteksi kebakaran masih terbatas. Hal ini memberikan peluang penelitian untuk mengisi kesenjangan literatur sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi PT Jaga Karya Mandiri dalam meningkatkan kualitas SDM dan daya saing perusahaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis **"Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jaga Karya Mandiri"**.

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu bentuk proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam kurun waktu yang relatif singkat, dengan mengikuti mekanisme serta prosedur yang terstruktur dan sistematis. Tujuannya adalah agar peserta dapat memperoleh pemahaman, keterampilan teknis, dan keahlian tertentu sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Di sisi lain, pelatihan juga dipandang sebagai suatu kegiatan yang mencerminkan fungsi manajerial dalam pendidikan, yang meliputi unsur-unsur penting seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta evaluasi terhadap seluruh aktivitas yang terdapat dalam proses pelatihan dan pendidikan tersebut (Tamsuri, 2022).

2. Pengalaman Kerja

Jumlah waktu yang dihabiskan untuk tugas pekerjaan yang membantu seseorang belajar dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dikenal sebagai pengalaman kerja. Lebih jauh, pengalaman kerja adalah proses produksi pengetahuan melalui keterlibatan langsung karyawan dalam tugas pekerjaan dan mencakup keterampilan dan kapasitas yang dipelajari (Kurniawan et al., 2024).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah merupakan perilaku yang terlihat dari pelaksanaan tugas dan dapat diukur serta dinilai. Kinerja ini mencerminkan kontribusi yang diberikan oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja karyawan adalah kemampuan



untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, di mana target pekerjaan diselesaikan tepat waktu tanpa melewati batas yang telah ditentukan. Hal ini harus sejalan dengan nilai moral dan etika yang berlaku di perusahaan (Husna & Prasetya, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, kuesioner dan wawancara. Lokasi penelitian adalah PT Jaga Karya Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa proteksi kebakaran di Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada periode April hingga Mei 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Jaga Karya Mandiri. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 40 responden dengan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, kriteria yang ditetapkan adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun, karena dianggap telah memahami prosedur kerja perusahaan.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator penelitian. Variabel pelatihan diukur melalui aspek materi, instruktur, dan metode pelatihan. Variabel pengalaman kerja dilihat dari lamanya masa kerja, keterampilan yang dimiliki, dan pemahaman prosedur operasional. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Untuk memperkuat hasil, wawancara juga dilakukan kepada pihak manajemen.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Analisis regresi dipilih karena mampu menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen (pelatihan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), baik secara parsial maupun simultan.

Analisis regresi dipilih karena mampu menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen (pelatihan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), baik secara parsial maupun simultan.

Analisis regresi dipilih karena mampu menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen (pelatihan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Parcent
21-30 Tahun	8	20
31- 40 Tahun	21	52,2
>41 Tahun	11	27,5
Total	40	100

Sumber : Kuesioner, data diolah (2025)



Berdasarkan tabel Usia responden diatas, responden yang berada pada rentang usia 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau 20%. sebanyak 21 orang atau 52,5% berada 37,5% 62,5% Perempuan Laki-Laki Gambar IV.1 Jenis Kelamin Responden 50 pada rentang usia 31-40 tahun, sebanyak 11 orang atau 27,5% berada pada rentang usia >41 tahun. Jumlah karakteristik usia responden yang paling tinggi pada rentang usia 31-40 tahun yaitu 52,5%. Hal ini dimungkinkan bahwa 30-40 tahun merupakan usia produktif. Dan frekuensi atau jumlah terendah dengan usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan presentase 20%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA/SMK	6	15
Diploma (D3)	8	20
Sarjana (S1)	23	57,5
Magister (S2)	3	7,5
Total	40	100

Sumber : Kuisisioner, data diolah (2025)

Bersarkan tabel diatas menggambarkan mayoritas jenjang pendidikan responden adalah pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 23 orang karyawan dengan presentase sebesar 57,5% Diploma (D3) yaitu sebanyak 8 orang karyawan dengan persentase 20%, SMA/SMK sebanyak 6 orang karyawan dengan persentase 15%, dan Magister (S2) sebanyak 3 orang karyawan dengan persentase 7,5%

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frequency	Percent
0-3 Tahun	17	42,5
4-6 Tahun	10	25
7-9 Tahun	7	17,5
>10 Tahun	6	15
Total	40	100

Sumber : Kuesioner, data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas masa kerja diketahui responden yang bekerja selama 0-3 tahun sebanyak 17 orang atau 42,5%, responden yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 10 orang atau 25%. responden yang bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 7 orang atau 17,5%, dan responden yang bekerja >10 tahun sebanyak 6 orang atau 15%. dari data tersebut terlihat bahwa lama bekerja karyawan mayoritas 0-3 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	25	62,5
Perempuan	15	37,5
Total	40	100



Berdasarkan tabel diatas jumlah responden sampel karyawan yang akan digunakan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 62,5%. Karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 37,5%.

2. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk keabsahan suatu kuisioner Proses uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung terhadap nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) sebesar $n-2$, di mana n adalah jumlah sampel dan tingkat signifikan (α) ditetapkan sebesar 0,05. Jumlah sampel $Df = 40 - 2 = 38$. Berarti r -tabel yang di dapat sebesar 0,312. Dibawah ini membuktikan hasil uji validitas,yaitu:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Kode Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,466	0,312	Valid
	X1.2	0,372	0,312	Valid
	X1.3	0,404	0,312	Valid
	X1.4	0,403	0,312	Valid
	X1.5	0,465	0,312	Valid
	X1.6	0,532	0,312	Valid
	X1.7	0,417	0,312	Valid
	X1.8	0,589	0,312	Valid
	X1.9	0,544	0,312	Valid
	X1.10	0,723	0,312	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel pelatihan (X1) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung variabel pelatihan (X1) > rtabel 0,312.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Kode Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,494	0,312	Valid
	X2.2	0,511	0,312	Valid
	X2.3	0,594	0,312	Valid
	X2.4	0,611	0,312	Valid
	X2.5	0,454	0,312	Valid
	X2.6	0,478	0,312	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel pelatihan (X2) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung variabel pelatihan (X2) > rtabel 0,312.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Kode Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,748	0,312	Valid
	Y2	0,500	0,312	Valid
	Y3	0,703	0,312	Valid
	Y4	0,536	0,312	Valid
	Y5	0,702	0,312	Valid



	Y6	0,523	0,312	Valid
	Y7	0,453	0,312	Valid
	Y8	0,588	0,312	Valid
	Y9	0,344	0,312	Valid
	Y10	0,453	0,312	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Pelatihan (Y) tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung variabel Pelatihan (Y) > rtabel 0,312.

Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha nya > 0,60. Dibawah ini merupakan table hasil uji reliabilitas pada penelitian, sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Combrach Alpha	Nilai reliabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,660	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,768	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,757	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil Reliabilitas variabel Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di atas menunjukkan bahwa setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan pengujian reliabilitas ini dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnow melalui aplikasi SPSS 23 untuk mengetahui apakah data variabel dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Penilaian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi; Jika nilai signifikan > 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan < 0,05 maka tidak berdistribusi normal

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,59622646
Most Extreme Differences	Absolute	0,103
	Positive	0,065
	Negative	-0,103
Test Statistic		0,103
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah SPSS



Berdasarkan pada tabel hasil uji normalitas diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi secara normal

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan terhadap 40 responden menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Indikator yang digunakan adalah nilai tolerance dan VIF, guna memastikan variabel independen tidak mengalami multikolineritas (C. Wulandari & Efendi, 2021).

Tabel 10 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,208	8,787		1,731	0,093		
	Pelatihan	0,613	0,192	0,478	3,187	0,003	0,991	1,009
	Pengalaman Kerja	0,242	0,243	0,150	0,999	0,325	0,991	1,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji multikolineritas diatas menunjukkan bahwa uji multikolineritas pada penelitian ini dengan variabel Pelatihan dan Pengalaman Kerja memperoleh nilai *tolerance* $> 0,10$ yaitu 0,991 dan nilai VIF $1,009 < 10$. Tidak terdapat multikolineritas

Uji Heteroskedasitas

(C. Wulandari & Efendi, 2021) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengecek apakah dalam model regresi varians dari residual atau kesalahan pengukuran berbeda-beda antara satu data pengamatan dengan yang lainnya. Apabila varians residualnya sama untuk semua pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas.

- Jika nilai regresi $< 0,05$ maka dikatakan terjadi heterokedastisitas
- Jika nilai regresi $> 0,05$ maka dikatakan signifikan dan tidak heterokedastisitas

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedasitas

Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,931	10,626		3,005	0,005
	Pelatihan	0,139	0,204	0,112	0,679	0,501
	Pengalaman Kerja	0,057	0,290	0,033	0,198	0,844

Sumber : Data diolah SPSS



Berdasarkan tabel diatas diketahui Signifikansi Pengaruh Pelatihan adalah 0,501 dan signifikansi Pengaruh Pengalaman Kerja adalah 0,844. Hal ini menunjukan jika tidak terjadinya heteroskedastisitas karena diatas 0,05.

4. Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,208	8,787		1,731	0,093		
	Pelatihan	0,613	0,192	0,478	3,187	0,003	0,991	1,009
	Pengalaman Kerja	0,242	0,243	0,150	0,999	0,325	0,991	1,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas mengetahui besarnya pengaruh pada variabel bebas (*Independent*), yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 15,208 variabel Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai positif sebesar 15,208
- Variabel Pelatihan (X1), memiliki nilai positif sebesar 0,613, yang berarti jika Pelatihan berpengaruh maka Kinerja Karyawan semakin berpengaruh
- Variabel Pengalaman Kerja (X2) menunjukan nilai positif sebesar 0,242, yang berarti jika pengalaman kerja berpengaruh maka Kinerja Karyawan akan semakin Berpengaruh

Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen seperti Corporate Social Responsibility (CSR) dan profitabilitas diuji pengaruhnya terhadap nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

- Apabila nilai signifikansi > 0.05 maka hasil dinyatakan tidak berpengaruh
- Apabila nilai signifikansi < 0.05 maka hasil dinyatakan berpengaruh



Tabel 13. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,208	8,787		1,731	0,093
	Pelatihan	0,613	0,192	0,478	3,187	0,003
	Pengalaman Kerja	0,632	0,192	0,492	3,297	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS

- Diketahui nilai Sig. $0.003 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,187 > t_{tabel} 2,026$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
- Diketahui nilai Sig. $0.002 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,297 > t_{tabel} 2,026$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti pengaruh antara variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Uji F (Simultan)

Perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 digunakan untuk menentukan signifikansi hasil analisis. Hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak jika nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} setelah dilakukan perbandingan data yang diolah. pada baris ke 2 nomor 37 yaitu 4.105.

$$1. DF1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$2. DF2 = n - k = 40 - 3 = 37$$

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	284,836	2	142,418	19,922	.000 ^b
Residual	235,914	33	7,149		
Total	520,750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Diketahui nilai Sig, $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 19,922 > F_{tabel} 3,25$ sehingga disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara parsial ataupun simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antar nol sampai dengan stau ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	0,547	0,533	2,635
a. Predictors : (Constant), Pelatihan				

Sumber : Data diolah SPSS

Diketahui bahwa uji koefisien determinasi parsial variabel pelatihan (X1), R Square sebesar 0,547 atau 54,7% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,7%. Sisanya dijelaskan dalam variabel di luar penelitian.

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	0,422	0,387	3,020

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Sumber : Data Dilah SPSS

Diketahui dalam uji koefisien determinasi parsial pada variabel pengaruh pengalaman kerja (X2), R Square sebesar 0,422 atau 44,2% yang menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,2% sisasnya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Dari hasil Penelitian ini, peneliti menarik kesimpulan terkait bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jaga Karya mandiri. Yaitu sebagai berikut :

- Hipotesis 1 : Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaga Karya Mandiri hal ini dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 3,187 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jaga Karya Mandiri.



- b. Hipotesis 2 : Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaga Karya Mandiri hal ini dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 3,297 > t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jaga Karya Mandiri.
- c. Hipotesis 3 : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil pengujian uji F menunjukan bahwa kualitas produk dan harga secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaga Karya mandiri hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} yaitu $10,869 > t_{tabel} 4.105$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ maka secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara pelatihan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jaga Karya Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial.
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z.
- Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market.
- Salsabilla, S. P. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dino Park, Jatim Park 3.
- Wulandari, S., et al. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan di Universitas Bhayangkara.
- Utami, D. L. A. & Arif, M. E. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan.
- Chairunnisah, R., et al. (2021). Teori Kinerja Karyawan.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Melgis, S. A. (2023). Evaluasi Implementasi SIAKAD menggunakan Delone and McLean Model.



- Anggraini, L., et al. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Tangerang.
- Ramdani, R., et al. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai SPN Polda Metro Jaya