

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA
CABANG LUWU**

ARMADANI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palopo Jalan Jendral Sudirman Km. 03
Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan 91992

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Penelitian ini menggunakan data primer, metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan survey kuesioner kepada 50 karyawan dianalisis regresi linear berganda, setelah data-data tersebut terkumpulkan, kemudian data di analisis dengan menggunakan SPSS (*Statistic Product and Surveisalution*) versi 24. Hasil penelitian pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, serta melalui uji f (simultan) didapatkan juga hasil signifikan terhadap variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

Kata kunci :pelatihan, pengalaman kerja dan produktivitas karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work experience on employee productivity at PT. SumberGraha Sejahtera Cabangluwu. This study uses primary data, the data collection method is carried out using a questionnaire survey to 50 employee analyzed by multiple linear regression, after the data is collected, then the data is analyzes using SPSS version 24. Training research result affect employee productivity, work experience has an effect on employee productivity, as well as trough the f test (simultaneous) also obtained significant result on the independent variables in this study jointly have a significant effect on the dependent variable, namely employee productivity.

Keywords : training, work experience and employee productivity.

1.1 LatarBelakang

Di era ini, semua organisasi bisnis harus bersiap untuk beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga dapat menghadapi semua tantangan di masa depan. Dalam keadaan demikian, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan memimpin dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan edukatif merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu dirumuskan kebijakan perusahaan untuk mendorong karyawan meningkatkan efesiensi kerja, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pelatihan ialah sesuatu usaha yang terencana dari industri buat tingkatan pengetahuan, keahlian serta keahlian karyawan. Dengan penerapan pelatihan yang pas, hingga industri diharapkan bisa membetulkan efektifitas kerja karyawan dalam menggapai hasil-hasil kerja yang sudah diresmikan.

Pengalaman kerja merupakan dimensi tentang lama waktu kerjanya yang sudah ditempuh seorang dalam menguasai tugas-tugas ataupun pekerjaan dan sudah melaksanakannya dengan baik. Bagi Sastrohadiwiry (2003:163) “keterbatasan pengalaman kerja menyebabkan tingkatan kemampuan serta keahlian yang dipunyai terus menjadi rendah, sehingga pengalaman ialah modalutama buat terjun dalam bidang tertentu”.

Demi tercapainya produktivitas karyawan yang baik, perusahaan perlu

memberikan perlakuan yang baik pula sehingga kemampuan manusia dapat ditingkatkan. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas maka saya mengambil judul **Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera CabangLuwu?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu?
- c. Apakah pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu?

1.3 TujuanPenelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
- b. Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

- c. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

a. Pelatihan

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D. Pramudyo sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Tujuan pelatihan Mangkunegara sebagai berikut:

- Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- Meningkatkan produktivitas
- Meningkatkan kualitas kerja
- Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cermin dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya, yang juga dapat menggambarkan sebuah karyawan tersebut telah bekerja. Indikator-indikator pengalaman kerja menurut Bill Foster dalam Nesty Widyaningsih (2012:29-29) yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja adalah lama waktu yang telah ditempuhkan seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan

dan telah melaksanakan tugas dengan baik.

2. Penguasaan dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan), dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

c. Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dihasilkan dengan total sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001:38). Menurut Payaman J. Simanjuntak (2001:39), ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan suatu perusahaan:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan, yaitu pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.
2. Sarana pendukung : Teknologi dan cara produksi yang digunakan, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri dan dengan meyangkut kesejahteraan pekerja.
3. Supra sarana meliputi kebijakan pemerintah, hubungan industrial dan manajemen.

d. Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Karyawan

Hubungan antara pelaksanaan program dengan produktivitas karyawan, antara lain, Menurut Mulia Nasution di hadapan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang ada dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi”. Selanjutnya, menurut Bambang Kussriyanto “pendidikan dan pelatihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas.

e. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang lebih diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
2. Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
3. Diduga bahwa pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pelatihan sebesar 0,476 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,493 > 2,012$). Pelatihan ini memiliki signifikan pengaruh terhadap karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Produktivitas karyawan terpengaruh oleh adanya kenaikan pelatihan secara berkala, karena yang penting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengalaman kerja sebesar 0,396 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,180 > 2,12$) menunjukkan koefisien regresi. Pengalaman kerja ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

3. Pengaruh secara simultan variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 43,402 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan sebesar 95% F_{hitung} ($43,402$) $> F_{tabel}$

(3,02), mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan pelatihan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian menemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

1. Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dimana $T_{hitung} (3,493) > T_{tabel} (2,012)$.
2. Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dimana $T_{hitung} (3,180) > T_{tabel} (2,12)$.
3. Kedua variabel pelatihan(X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Dimana $F_{hitung} (43,402) > F_{tabel} (3,02)$.

SARAN

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas, yaitu dengan adanya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan dan mengembangkan variabel penelitian ini dengan populasi dan sampel yang lebih besar lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhanari, Maria Asti. 2005. *Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul*. Skripsi. Semarang. UNNES
- Anwar, Syaiful. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*. Jurnal Manajemen. Program Studi Manajemen - S1. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Agung, Nugroho, StrategiJitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS, h. 83.
- Arikunto, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (1995). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Manajemen*. Jogjakarta: Bumi Aksara.
- Bambang Kusriyanto, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: LPPM, 1993), h. 10.
- Dr. Darma Timtri dan Fitriatin. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap roduktivitas Krja Karyawan pada PT. Food Station Tjipinang Jaya*. Depok: Universitas Gunadarma.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Mnusia* Jilid 1. (Jakarta : PT. Indeks. 2006),h.280
- Habibah, Tiyani Umi. 2017. *Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam(Studi Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten*

- Pringsewu).Skripsi. Jurusan Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan.Lampung.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo. 2002), h. 168.
- Joseph M. Putti, *Produktivitas Kerja*, (Jakarta: 1986), h. 23-25.
- Kuaseri. (2012). *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Komara, Asmara Hendra Dan Angela Luwis. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia. Vol 4, No. 1.
- Kusnendi dkk. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Tangerang Selatan:Universitas Terbuka
- Lubis, Khairul. Efendi, 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Perseroan)*. Medan, Univesitas Sumatra Utara Medan (Unsupress).
- Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 135
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1997), h. 77.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya. Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Safiti, Indriyani. 2015. *Pengaruh Pelatihann dan Disiplinn kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Forniture*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 1998), h. 97
- Siswanto, Sastrohadiwiryoyo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Inndonesia, Pendekatan Administrasi Dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensidu Offset.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika Vol. 13, No. 1, Juni 2014. ISSN 2355-7737
- Sumampouw, Cristine Lydia. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado*, Jurnal Universitas Sam Ratulangi. Vol 2 Nomor 3 Tahun 2013. Hal 1-22.
- Tsany, Fakhruddin, (2005). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wirako Aspas Ditex, Jakarta)*. Skripsi. Univesitas Diponegoro.
- Wahyudi, Agus. (2009). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Studi

Kasus di PT. Nyonya Meneer,
Semarang. Skripsi. Universitas
Diponegoro.

Widyaningsih, Nestly. 2012. *Pengaruh
Pengalaman Kerja, Upah, Disiplin
Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan CV Duta Jepara*. Skripsi
Fakultas Ekonomi Univeesitas Negri
Yogyakarta.

Yuliandari, Ni Kadek, I Wayan Bagia, I
Wayan Suwendra. 2013. *Pengaruh
Kompensasi dan Lingkungan Kerja
terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Bagian Loster pada UD
Yuri Desa Pangkung Buluh
Kecamatan Melaya Kabupaten
Jembrana*. Jurnal Bisma Volume 2.
2014.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto,
2013. *Manajemen Sumber Daya
Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu
Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Yuniarsi dan Suwanto, 2013,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Alfabet Bandung.