

Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri

Nurul Hidayah^{a, 1*}, Taufik Akbar^{a, 2}, Zaenul Muttaqien^{a, 3}

^a Universitas Islam Kadiri, Indonesia

¹ lbi17.nurulhidayah@gmail.com*

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 21 Desember 2021;

Revised: 12 Januari 2022;

Accepted: 28 Januari 2022.

Kata kunci:

Kualitas Produk;

Harga;

Desain;

Citra Merek;

Minat Membeli Kembali.

Keywords:

Product Quality;

Price;

Design;

Brand Image;

Re-Buying Interests.

: ABSTRAK

Setiap perusahaan tentu ingin memiliki kemajuan dalam kegiatan operasional yang dilakukan untuk mencapai tujuannya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan antara lain seperti kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan, pengalaman yang didapatkan, dan pelatihan yang diterima pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri Kediri. Melalui pendekatan penelitian kuantitatif, dengan pengumpulan data dari hasil wawancara, observasi, dan studi pustaka. Data dianalisis menggunakan beberapa pengujian melalui bantuan aplikasi SPSS. Adapun beberapa uji yang dilakukan antara lain uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas penelitian ini yang meliputi Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, tingkat kedisiplinan, pengalaman, dan pelatihan yang didapatkan pekerja dapat mempengaruhi kinerjanya.

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline, Experience and Job Training on Employee Performance at PT. Jawa Pratama Mandiri. Every company certainly wants to have progress in operational activities carried out its goals. Several factors that can affect the progress of a company, among others, such as employee performance. Meanwhile, employee performance influenced by the level of discipline, experience gained, and training received. This study aims to show the relationship between Work Discipline, Work Experience, and Job Training on Employee Performance of PT. Jawa Pratama Mandiri Kediri. Through quantitative research approach, by collecting data from interviews, observations, and literature studies. The data analyzed using several tests through the help of the SPSS application. As some of the tests carried out, among others, validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, and hypothesis testing. This study shows all the independent variables of this study include Work Discipline, Work Experience, and Job Training partially affect employee performance. Meanwhile, simultaneously, the level discipline, experience, and training obtained workers can affect their performance.

Copyright © 2022 (Nurul Hidayah, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Hidayah, N., Akbar, T., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri . *Equilibrium : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 1–10. Retrieved from <https://journal.actual-insight.com/index.php/equilibrium/article/view/1008>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan tentu dibantu dengan sumber daya manusia didalamnya. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk dapat digunakan untuk karyawan agar berlomba-lomba untuk meningkatkan *skill* dan kinerja yang mereka miliki peningkatan ini akan berpengaruh positif untuk perusahaan karena karyawan akan lebih mempunyai rasa tanggung jawab dan produktif (Riniwati, 2016). Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan menjadi agen utama untuk membawa perubahan dan mencapai tujuan atau target (Miharti, 2022).

Persaingan antar perusahaan semakin meningkat yang mengharuskan setiap perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan optimal. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas karyawannya apalagi PT. Jawa Pratama Mandiri bergerak pada bidang Jasa pasti sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitasnya. Proses manajerial sebuah perusahaan meliputi pengelolaan pekerja dalam mewujudkan karyawan yang berkompeten (Abdullah, 2017).

Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai melalui strategi yang efisien dalam mengukur baik buruknya kinerja oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab, serta disiplin dengan menunjukkan sikap hormat dan menaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang meningkat dapat mempengaruhi hasil pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Tentu hasil pencapaian tersebut diharapkan mengarah pada kondisi yang positif (Kristanti dan Pangastuti, 2021).

Observasi awal yang dilakukan di PT. Jawa Pratama Mandiri dapat dilihat kurang disiplinnya karyawan saat briefing pagi banyak karyawan yang terlambat dan permasalahan ini dianggap kurang optimal untuk perusahaan karena *briefing* pagi merupakan awal dari semua pekerjaan dan pasti akan mengganggu jam kerja karyawan lain juga.

Disiplin kerja merupakan komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Definisi disiplin kerja sebagai sesuatu yang dapat memberikan manfaat besar untuk kepentingan perusahaan atau karyawan (Daulay, dkk, 2021). Sikap disiplin kerja dapat menciptakan kelancaran pelaksanaan tugas dan membuat terpeliharanya tata tertib dan peraturan perusahaan itu sendiri. Disisi lain, bagi seorang pekerja akan memperoleh suasana kerja yang membuat semangat dalam menunaikan kewajiban dalam pekerjaannya (Sutrisno, 2016).

Pekerja dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan perusahaan. Pengetahuan dan pengalaman merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pekerja. Pengalaman yang didapatkan seorang pekerja dapat menunjukkan tingkat kemampuan yang lebih besar dibanding pekerja yang belum memiliki pengalaman. Penting bagi seorang karyawan untuk mendapatkan berbagai tugas dan tanggung jawab pekerjaan sebagai bekal pengalaman di masa depan (Neon, Suindyah, dan Budiarti, 2021).

Observasi awal mengenai pengalaman kerja di PT. Jawa Pratama Mandiri rata – rata karyawannya merupakan orang yang sudah bekerja di bidang jasa pengiriman barang adapun karyawan *fresh graduate* biasanya ditempatkan menjadi admin untuk posisi SPV cabang mereka yaitu pekerja yang telah bekerja dalam waktu lebih dari satu dekade.

Pengalaman kerja bisa menjadi acuan untuk mengembangkan kinerja karyawan tetapi tidak dipungkiri kemajuan hanya akan didapat apabila yang bersangkutan memiliki kinerja yang memuaskan, memiliki produktivitas yang tinggi. Keterampilan dan pengetahuan juga menjadi hal yang sangat penting karena perkembangan zaman dari sudut inilah pentingnya pengalaman kerja dan pelatihan kerja. Melalui pengalaman seorang pekerja, dapat menjadi acuan bagi pekerja lain selama hasil dari pengalaman kerja tersebut baik dan bermanfaat untuk perusahaan (Ilham, 2022)

Dilihat dari fenomena - fenomena yang ada pelatihan kerja menjadi salah satu proses yang dapat memajukan perusahaan. Pelatihan disini dapat dilakukan dengan mengembangkan, memberikan pembelajaran yang dapat membuat karyawan menjadi lebih optimal dalam pekerjaan yang dilakukannya. Perbaikan ini dapat memastikan karyawan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih baik, lebih cepat, dan berkualitas (Priansa, 2019).

Pelatihan juga sebagai bagian dari proses untuk peningkatan kinerja dari karyawan di perusahaan dikarenakan pelatihan dapat membuat karyawan menambah pengetahuan. Pelatihan kerja sebagai bentuk wadah untuk seorang karyawan, yang memiliki kesempatan dalam mendapatkan sebuah keahlian dan pengetahuan yang spesifik terkait pekerjaan mereka. Peningkatan kompetensi seorang karyawan juga didapatkan melalui pelatihan kerja yang diberikan. Melalui pelatihan kerja, seorang karyawan akan memiliki tambahan *skill* yang dapat digunakan untuk mengembangkan perusahaan (Ruhayat, Meria, dan Julianingsih, 2022). Menurut (Sudargini, 2021) pelatihan kerja sebagai wujud pemberian fasilitas seorang karyawan yang secara umum menjadi haknya.

Observasi awal mengenai pelatihan kerja di PT. Jawa Pratama Mandiri pelatihan yang pernah dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menggunakan media *Zoom* materinya tentang penguasaan kendaraan yang pelatihannya dilakukan karyawan driver dan untuk admin pelatihan yang pernah dilakukan adalah pelatihan *softskill* mengenai aplikasi dari perusahaan. Pelatihan kerja dapat menciptakan potensi peningkatan kinerja karyawan melalui serangkaian proses strategi kompetensi yang diberikan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu, seperti yang disebutkan oleh (Trijanuar, 2016) bahwa secara bersamaan tingkat kedisiplinan, pengalaman dan pelatihan yang didapatkan karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka. (Marsoit, Sendow, dan Rumokoy, 2017) juga menyatakan kedisiplinan seorang pekerja dan adanya pelatihan yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Hendra, 2020) terkait variabel pelatihan dan pengalaman kerja menyebutkan terdapat hubungan secara parsial dan simultan terhadap suatu kinerja karyawan. (Hidayat and Wulantika 2021) menyatakan bahwa pengalaman yang diperoleh saat bekerja, kedisiplinan yang dimiliki pekerja, dan pelatihan kerja yang diterima dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Metode

Permasalahan terkait hubungan variabel bebas dengan variabel terikat sangat sesuai dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan data dikumpulkan melalui proses wawancara, penggunaan kuisioner, dan melakukan observasi. Analisis penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan berbagai pengujian yang dilakukan baik analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan pengujian terhadap hipotesis.

Hasil dan pembahasan

Pembahasan ini menggunakan beberapa jenis uji melalui bantuan aplikasi SPSS. Adapun hasil pengujian masing-masing variabel penelitian:

1. Uji Validitas

Pengujian ini untuk menunjukkan tingkat validitas data dalam penelitian. Data dapat dikatakan valid apabila hasil dari uji ini memiliki nilai $< 0,05$ Hasil uji validitas pada setiap variabel penelitian ini sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	Sig. 2 Tailed	Keterangan
X _{1,1}	0,000	Valid
X _{1,2}	0,000	Valid
X _{1,3}	0,000	Valid
X _{1,4}	0,000	Valid
X _{1,5}	0,000	Valid
X _{1,6}	0,000	Valid
X _{1,7}	0,000	Valid
X _{1,8}	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Melalui hasil uji diatas dapat diasumsikan bahwa data pada instrument variabel disiplin kerja dinyatakan valid dengan semua nilai sebesar $0,000 < 0,05$.

- b. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Item	Sig. 2 Tailed	Keterangan
X ₂₋₁	0,000	Valid
X _{2,2}	0,000	Valid
X _{2,3}	0,000	Valid
X _{2,4}	0,000	Valid
X _{2,5}	0,000	Valid
X _{2,6}	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Melalui hasil uji diatas dapat diasumsikan bahwa data pada instrument variabel pengalaman kerja dinyatakan valid dengan semua nilai sebesar $0,000 < 0,05$.

- c. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Item	Sig. 2 Tailed	Keterangan
X ₃₋₁	0,000	Valid
X _{3,2}	0,000	Valid
X _{3,3}	0,000	Valid
X _{3,4}	0,000	Valid
X _{3,5}	0,000	Valid
X _{3,6}	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Melalui hasil uji diatas dapat diasumsikan bahwa data pada instrument variabel pelatihan kerja dinyatakan valid dengan semua nilai sebesar $0,000 < 0,05$.

- d. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Sig. 2 Tailed	Keterangan
Y _{.1}	0,000	Valid
Y _{.2}	0,000	Valid
Y _{.3}	0,000	Valid
Y _{.4}	0,000	Valid
Y _{.5}	0,000	Valid
Y _{.6}	0,000	Valid
Y _{.7}	0,000	Valid
Y _{.8}	0,000	Valid
Y _{.9}	0,000	Valid
Y _{.10}	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diasumsikan bahwa data pada instrument variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dengan semua nilai sebesar $0,000 < 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan dalam menilai kondisi reliabel sebuah data dalam penelitian. Penilaian berdasarkan acuan *Cronbach Alpha*, bila nilai lebih dari 0,6 dapat dinyatakan reliabel. Hasil uji pada semua variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X_1)	0,879	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja (X_2)	0,860	Reliabel
4.	Pelatihan Kerja (X_3)	0,830	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan (Y)	0,895	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai uji reabilitas untuk semua variabel penelitian ini menunjukkan angka $> 0,6$ yang dapat diasumsikan bahwa data reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Analisis data ini dilakukan melalui beberapa jenis hasil uji sebagai berikut:

a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian dilakukan melalui taraf signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai lebih dari 0,05 dinyatakan normal. Hasil uji normalitas semua variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Taraf sig.	Keterangan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X_1)	0,176	0,05	Dikatakan normal apabila sebuah data memiliki nilai <i>Asymp. Sig</i> diatas 0,05	Normal
Pengalaman Kerja (X_2)	0,057	0,05		Normal
Pelatihan Kerja (X_3)	0,101	0,05		Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,065	0,05		Normal

Sumber : Data diolah, 2022

hasil uji diatas dapat terlihat bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai normalitas lebih dari 0,05 yang dapat diasumsikan semua data variabel telah terdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi dengan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0 dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,104	9,602	Apabila nilai <i>tolerance</i> diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10,0 maka tidak terjadi Multikolineritas	Tidak Terjadi Multikolineritas
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,161	6,212		Tidak Terjadi Multikolineritas
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,168	7,334		Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber : Data diolah, 2022

Melalui hasil uji diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai *Tolerance* dan nilai VIP sesuai kriteria. Sehingga data dapat dinyatakan tidak terjadi multikolineritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dalam mengetahui ketidaksamaan varians dengan beberapa hasil uji lainnya. Nilai signifikansi sebesar $> 0,05$ dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji nilai heteroskedastisitas variabel bebas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig. ABS_RES	Keterangan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,776	Dikatakan tidak ada gejala heterokedastisitas apabila sebuah data memiliki nilai Sig. ABS_RES diatas 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,523		Tidak terjadi heterokedastisitas
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,766		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui nilai untuk semua variabel bebas penelitian ini menunjukkan angka $> 0,05$ yang dapat diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan dalam menilai keberadaan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini. Hasil uji regresi linier berganda penelitian ini antara lain:

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	3,889
Disiplin Kerja (X ₁)	0,402
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,537
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,476

Sumber : Data diolah, 2022

Melalui hasil uji diatas maka persamaan regresi yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,889 + 0,402X_1 + 0,537X_2 + 0,476X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 3,889 berarti jika Disiplin Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂) dan Pelatihan Kerja (X₃) memiliki nilai tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 3,889.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,402 yang berarti bila terdapat tambahan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,402.
- Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X₂) sebesar 0,537 yang berarti bila terdapat tambahan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,537.
- Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X₃) sebesar 0,476 yang berarti bila terdapat tambahan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,476.

5. Hasil Uji Hipotesis

- Hasil Uji t (Secara Parsial)

Penelitian ini memiliki variabel bebas yang meliputi Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja. Kemudian juga terdapat variabel terikat berupa Kinerja Karyawan. Hasil uji variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Vaiabel	Sig. t	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,026	H ₁ diterima
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,005	H ₂ diterima
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,045	H ₃ diterima

Sumber: Data diolah, 2022

Melalui tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa hipotesis pada semua variabel bebas penelitian ini dapat diterima berdasarkan nilai signifikansi < 0,05. Maka dapat diasumsikan bahwa:

- Nilai variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,026 < 0,05 sehingga dapat diartikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai variabel Pengalaman Kerja (X₂) sebesar 0,005 < 0,05 sehingga dapat diartikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Nilai variabel Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) $0,045 < 0,05$ sehingga dapat diartikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil Uji F (Uji secara Simultan)
Penguujian ini akan menunjukkan pengaruh variabel bebas secara bersamaan atau simultan terhadap variabel terikat. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sig.	Keterangan
0,000	H ₀ diterima

Sumber : Data diolah, 2022

Melalui hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yang dapat diasumsikan semua variabel bebas penelitian ini secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

- c. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Penguujian ini untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji determinasi penelitian ini:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 dan Koefisien Korelasi

R Square
0,936

Sumber : Data diolah, 2022

Melalui tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi menunjukkan angka 0,936 atau dapat dinyatakan bahwa variabel bebas penelitian ini mempengaruhi variabel terikat sebesar 93.6%. Sisa dari nilai kontribusi tersebut dinyatakan dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Melalui hasil pengujian secara parsial bahwa nilai dari variabel Disiplin Kerja kurang dari 0,05 yang dapat diasumsikan bahwa memiliki pengaruh pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri Kediri selalu patuh terhadap jam kerja di perusahaan dan berpakaian rapi dan sopan ketika bekerja serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja perusahaan dan juga tidak melakukan kegiatan lainnya yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan. Sehubungan dengan teori di atas dibuktikan dengan adanya pendapat oleh Hendra (2020) bahwa tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya pada perusahaan.

Melalui hasil pengujian secara parsial bahwa nilai dari variabel Pengalaman Kerja kurang dari 0,05 yang dapat diasumsikan bahwa memiliki pengaruh pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Seorang karyawan yang memiliki berbagai pengalaman tentu akan memiliki kompetensi lebih baik dan kinerjanya dapat meningkat. Karyawan yang berpengalaman akan memiliki kinerja yang lebih baik dibanding karyawan yang belum memiliki banyak pengalaman. Sehubungan dengan teori di atas dibuktikan dengan adanya pendapat oleh Trijanuar (2016) bahwa pengalaman yang dimiliki seorang karyawan memiliki pengaruh besar pada tingkat kinerjanya.

Melalui hasil pengujian secara parsial bahwa nilai dari variabel Pelatihan Kerja kurang dari 0,05 yang dapat diasumsikan bahwa memiliki pengaruh pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Jawa Pratama Mandiri Kediri mendapatkan pelatihan kerja yang dapat membantu karyawan dalam memahami pekerjaan yang ditekuninya dan metode penyampaiannya sudah sesuai dengan materi dan tujuan pelatihan kerja yang diadakan di perusahaan serta metode penyampaian materi yang digunakan sangat mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja maka karyawan akan lebih mengerti dan menguasai ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sehubungan dengan teori di atas dibuktikan dengan adanya pendapat oleh Marsoit et al. (2017) bahwa pelatihan kerja sebagai bekal bagi seorang karyawan untuk meningkatkan kompetensi serta kinerja pada perusahaan.

Berdasarkan hasil uji yang menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dinyatakan bahwa dengan nilai koefisien $< 0,05$ semua variabel bebas dalam penelitian ini secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu melalui hasil uji koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0.936 atau kontribusi pengaruh variabel bebas sebesar 93,6% terhadap variabel terikat penelitian ini. Sisa nilai kontribusi dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian. Menurut Hidayat & Wulantika (2021) Melalui adanya kedisiplinan seorang karyawan, berbagai pengalaman dan pelatihan yang didapatkan dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan.

Simpulan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan, sesuai dengan pendapat Hendra (2020) bahwa tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya pada perusahaan. Selain itu pengalaman seorang karyawan juga dapat mempengaruhi kinerjanya, sesuai dengan pendapat Trijanuar (2016) bahwa pengalaman yang dimiliki seorang karyawan memiliki pengaruh besar pada tingkat kinerjanya. Pelatihan yang diberikan kepada seorang karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, sesuai dengan pendapat Marsoit et al. (2017) bahwa pelatihan kerja sebagai bekal bagi seorang karyawan untuk meningkatkan kompetensi serta kinerja pada perusahaan.

Sehingga tingkat kedisiplinan, pengalaman dan pelatihan yang didapatkan pekerja dapat memengaruhi kinerjanya, sesuai dengan pendapat Hidayat & Wulantika (2021) melalui adanya kedisiplinan seorang karyawan, berbagai pengalaman dan pelatihan yang didapatkan dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan.

Referensi

- Daulay, H. B., B. S. Putra, R. Ayuni, dan N. Nafisah. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Tingkat Kepuasan Pimpinan Pada Stasiun Karantina Pertanian Kelas I Tanjungbalai Asahan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)* 3 (1), 58-68. Retrieved from <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3630>.
- Hendra. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grace Solution Di Kota Batam*. (Unpublished thesis), Universitas Putera Batam, Batam, Indonesia.
- Hidayat, I. S., dan Wulantika, L.. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting* 1 (1), 93-106. Retrieved from <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>.
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, (51), 23-35. Retrieved from <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i51.243>.
- Ilham, Muhammad. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11 (1), 104-126. Retrieved from <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>.
- Kristanti, D., dan Pangastuti, R. L. (2021). *Kiat-Kiat Merangsang Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Marsoit, P., G. Sendow, and F. Rumokoy. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5 (3), 4285–4294.
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5 (1), 33-54. Retrieved from <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14232>.
- Neon, M. G., Suindyah, S. dan Budiarti, E. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Tujuan Organisasi. *Ekonomika45*, 9 (1), 56-81.
- Priansa. (2019). *Pengembangan Dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Jakarta: Simbiosia Rekatama Media.

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Ruhyat, I., Meria, L., dan Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan Dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *TMJ: Technomedia Journal*, 7 (1), 149-176. Retrieved from <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>.
- Sudargini, Y. (2021). Peran Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah. *JIEMAR*, 2 (5), 1-18.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Trijanuar, H. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4 (1), 168-175.