

Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Era Rajawali Visioner

Siti Nur Amelia ^{1*}, Roy Irawan ², Yandri Ahmad Rifandi ³

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

* sitinurameliaa24@gmail.com

Abstract

Urgensi dari pengaruh pengalaman dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. ERA terletak pada kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang efektif dan pengalaman kerja yang memadai, PT. ERA dapat memastikan kinerja yang konsisten dan unggul, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan pelanggan secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Era Rajawali Visioner yang bergerak di bidang jasa konsultan pajak. Kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan. Dua faktor yang diteliti yaitu pengalaman kerja dan pelatihan karena dianggap dapat meningkatkan kemampuan dan hasil kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 38 karyawan sebagai responden. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, penyebaran angket dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan peningkatan pengalaman dan pelatihan agar kinerja karyawan semakin baik.

Keywords: *Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM*

Pendahuluan

Era globalisasi dan digitalisasi yang berkembang dengan cepat, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing tinggi agar mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif (Nugroho & Astuti, 2024). Salah satu kunci utama dalam mempertahankan keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki (Lase et al., 2024). SDM bukan hanya sebagai aset atau pelengkap sistem kerja, tetapi merupakan motor penggerak yang menentukan arah, kebijakan, dan keberhasilan implementasi strategi perusahaan (Nikmah et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan SDM, khususnya dalam hal peningkatan kinerja (Ong & Mahazan, 2020).

Salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya adalah kinerja karyawan (Rahayu, 2024). Kinerja yang baik akan berdampak pada tercapainya produktivitas, efektivitas layanan, efisiensi operasional, dan tentu saja peningkatan laba perusahaan (Sholikha & Eko, 2023). Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya kualitas layanan, menurunnya kepuasan pelanggan, dan bahkan potensi kerugian (Safitri & Anissa, 2022). Dalam hal ini, memahami faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja karyawan merupakan langkah awal dalam membangun sistem manajemen SDM yang efektif dan berorientasi pada hasil (Hidayah et al., 2022).

Secara umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, hingga pengalaman kerja dan pelatihan karyawan (Hidayat & Wulantika, 2021). Kedua variabel ini seringkali menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki korelasi yang kuat terhadap peningkatan kapasitas individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengalaman kerja memberikan bekal praktis yang dibutuhkan karyawan untuk memahami kompleksitas pekerjaan, mengenali pola-pola permasalahan, serta mengambil keputusan secara cepat dan tepat (Hidayat et al., 2025). Sementara itu, pelatihan karyawan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan zaman (Septiana et al., 2023). Kedua aspek ini menjadi sangat penting, terutama di perusahaan jasa seperti PT Era Rajawali Visioner, yang bergerak di bidang konsultan pajak. Sebagai perusahaan jasa, keberhasilan PT Era Rajawali Visioner sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tidak seperti perusahaan manufaktur yang menghasilkan produk fisik, perusahaan jasa lebih mengandalkan keahlian, komunikasi interpersonal, kecepatan layanan, dan ketepatan hasil yang diberikan langsung oleh karyawan kepada klien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas strategis yang tidak bisa diabaikan (Silas et al., 2019).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama kegiatan bekerja di perusahaan tersebut, ditemukan sejumlah gejala praktis yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Meskipun perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas, SOP yang telah diterapkan, serta pembagian tugas yang sistematis, terdapat beberapa tantangan yang kerap muncul, seperti kesalahan penginputan data pajak, keterlambatan dalam penyelesaian dokumen SPT, kurangnya pemahaman terhadap perubahan regulasi perpajakan, serta perbedaan kualitas layanan antar karyawan. Gejala-gejala ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yakni karyawan mampu bekerja secara profesional, akurat, dan cepat dengan kondisi aktual yang masih menunjukkan kelemahan dalam aspek kompetensi dan kinerja. Secara konseptual, berdasarkan teori manajemen SDM modern, pengalaman kerja dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja (Angelika et al., 2023). Pengalaman kerja tidak hanya diukur dari lamanya seseorang bekerja, tetapi juga dari keragaman tugas yang pernah ditangani, kompleksitas masalah yang dihadapi, dan frekuensi keterlibatan dalam proyek-proyek penting. Sementara itu, pelatihan yang efektif harus bersifat kontinyu, relevan dengan kebutuhan kerja, serta didesain berdasarkan pemetaan kompetensi yang sesuai.

Menekankan bahwa pelatihan yang baik mampu mempercepat proses pembelajaran, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan semangat kerja karyawan (Kurniawan & Susanto, 2021). Dari sudut pandang praktis, PT. Era Rajawali Visioner telah memberikan ruang bagi pengembangan pengalaman dan pelatihan. Misalnya, dalam struktur kerja yang fleksibel dan pembagian peran yang jelas, setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menangani beragam kasus pajak dari berbagai klien. Selain itu, pelatihan informal dari karyawan senior juga menjadi budaya internal perusahaan. Namun demikian, sejauh mana efektivitas dari pengalaman dan pelatihan ini berdampak langsung pada kinerja belum pernah dikaji secara kuantitatif dan sistematis. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat membuktikan secara empiris hubungan antara kedua variabel ini dengan kinerja karyawan di lingkungan kerja nyata.

Penelitian ini menjadi penting karena menyangkut keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Dengan memahami kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja, perusahaan dapat

menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih terarah, seperti rekrutmen berdasarkan pengalaman yang relevan, pengembangan modul pelatihan berbasis kebutuhan nyata, atau bahkan peningkatan program mentoring internal. Selain itu, hasil penelitian ini juga akan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen SDM dan kontribusi praktis bagi dunia kerja, khususnya dalam konteks perusahaan jasa konsultan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja di PT Era Rajawali Visioner”, sebagai upaya untuk mengkaji lebih dalam keterkaitan antar variabel yang selama ini dianggap penting namun belum dievaluasi secara komprehensif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur sejauh mana pengalaman kerja dan pelatihan karyawan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. ERA.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut serta mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya demi mencapai hasil kerja yang lebih efektif dan efisien. Kebaharuan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang mengintegrasikan aspek pengalaman kerja dan pelatihan secara simultan dalam konteks perusahaan jasa, khususnya PT. ERA, yang masih jarang dikaji secara mendalam dalam literatur sebelumnya. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan metodologis yang komprehensif untuk menilai efek sinergis kedua variabel terhadap kinerja karyawan, sehingga memberikan kontribusi baru dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan berbasis data empiris di lingkungan korporasi Indonesia

Metode

Desain penelitian merupakan suatu perencanaan yang tersusun secara sistematis guna mengatur tahapan-tahapan yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji suatu hipotesis. Rencana ini mencakup pemilihan metode yang tepat, cara pengumpulan data, serta prosedur analisis yang digunakan untuk menjamin bahwa hasil penelitian bersifat valid dan terpercaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang diterapkan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2020). Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian, dan dianalisis secara statistik atau kuantitatif guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Kurniawan & Susanto, 2021). Penelitian dilakukan di PT. Era Rajawali Visioner yang merupakan perusahaan bergerak di bidang jasa. Alamat perusahaan ini di Gedung Ciputra International Tokopedia Tower Lt. 16 Unit 38, Rawa Buaya, Cengkareng, Jakarta Barat.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner di lingkungan kerja langsung. Di dalam kuisioner akan ada pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel. Dan para karyawan akan menilai sesuai tanggapan mereka menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini, digunakan skala Likert lima poin, di mana pernyataan "Sangat Setuju" diberikan skor tertinggi sebesar 5. Sementara itu, jawaban "Setuju" diberi skor 4, "Netral" diberi skor 3, "Tidak Setuju" diberi skor 2, dan "Sangat Tidak Setuju" diberi skor terendah, yaitu 1. Skala ini merepresentasikan rentang nilai yang mencerminkan sikap responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Sumber data penelitian ini yaitu Data Primer merupakan data langsung dari karyawan perusahaan PT. Era Rajawali Visioner. Melalui penyebaran kuisioner dan wawancara sebagai proses pengumpulan data secara intens oleh peneliti guna mendapatkan informasi yang benar-

benar terjadi Dalam hal ini responden memberikan tanggapan mereka sendiri, oleh sebab itu data yang diberikan merupakan sebuah pandangan, pengalaman langsung dari responden terkait dari topik penelitian ini. Sedangkan Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari sumber yang telah tersedia sebelumnya, tanpa melibatkan interaksi langsung dengan pihak atau institusi yang menghasilkan data tersebut. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder dihimpun melalui penelusuran berbagai referensi yang telah dipublikasikan, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta dokumen resmi yang memiliki relevansi dengan topik yang dikaji. Populasi merujuk pada seluruh kelompok atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Populasi bisa terdiri dari individu, objek, kejadian, atau apapun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. (Asrulla et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini berjumlah karyawan PT Era Rajawali Visioner yang berjumlah 38 responden dengan karyawan terbagi dalam 2 kelompok kategori yaitu staf pajak dan staf akutansi. Metode dalam penelitian ini merupakan metode sampel jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dianggap memiliki validitas tinggi dalam mewakili seluruh karyawan PT. Era Rajawali Visioner.

Teknik pengumpulan data penelitian yaitu: Observasi adalah melakukan penelitian langsung ke tempat penelitian yaitu PT. Era Rajawali Visioner serta termasuk pada lingkungan perusahaan tersebut, Angket : Merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, berupa pertanyaan tertulis kepada responden untuk peneliti mendapatkan tanggapan dengan skala likert, dan Dokumentasi : Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan serta menelaah dokumen-dokumen yang sudah ada, baik yang dihasilkan oleh subjek penelitian maupun oleh pihak lain. Dokumen yang digunakan dapat berupa tulisan, gambar, foto, arsip, laporan, buku, jurnal, ataupun dokumen dalam bentuk elektronik. Teknik analisis data yaitu menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas, serta uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji f, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil

Uji Validitas Data

Pengujian kualitas data membantu penelitian sebagai metode yang dipakai dalam analisis uji validitas untuk mengetahui apakah data instrument tersebut bisa menunjukkan tingkat valid atau tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai Signifikansi (p)	r Hitung	r Tabel (N=38, $\alpha=0.05$)	Kondisi	Hasil
X1.1	0,000	0,678	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X1.2	0,000	0,637	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X1.3	0,000	0,782	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X1.4	0,000	0,629	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X1.5	0,000	0,604	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X1.6	0,000	0,742	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X1.7	0,000	0,705	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X1.8	0,000	0,775	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X1.9	0,000	0,794	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X1.10	0,000	0,812	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X2.1	0,000	0,613	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X2.2	0,002	0,483	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X2.3	0,000	0,647	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X2.4	0,000	0,706	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X2.5	0,000	0,679	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid

Pernyataan	Nilai Signifikansi (p)	r Hitung	r Tabel (N=38, $\alpha=0.05$)	Kondisi	Hasil
X2.6	0,001	0,537	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X2.7	0,000	0,779	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X2.8	0,004	0,46	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X2.9	0,003	0,466	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
X2.10	0,003	0,464	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y1	0,000	0,767	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y2	0,000	0,64	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y3	0,000	0,671	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y4	0,000	0,578	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y5	0,000	0,753	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y6	0,001	0,522	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y7	0,030	0,353	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y8	0,000	0,682	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y9	0,000	0,741	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid
Y10	0,000	0,695	0,3202	r hitung > r tabel, p < 0.05	Valid

Jika suatu korelasi r hitung lebih besar daripada rtabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dianggap sudah valid, berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat dengan menggunakan rumus $DF=N-2$, dimana N mewakili jumlah sampel yang berarti temuan uji keabsahan data dalam tabel diatas untuk variabel Pengalaman (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja (Y) semuanya lebih besar dari r tabel dan mempunyai nilai. signifikansi dibawah 0,05 maka data tersebut dianggap sah dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kondisi
Pengalaman (X1)	10	0,895	Reliabel
Pelatihan (X2)	10	0,785	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0,843	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan tergolong reliabel. Variabel Pengalaman (X1) memperoleh nilai 0,895 yang termasuk dalam kategori reliabel dan menunjukkan bahwa item-item dalam variabel ini memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur aspek pengalaman responden (Sugiyono, 2022). Selanjutnya, variabel Pelatihan (X2) memperoleh nilai 0.785, serta variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai 0.843 keduanya termasuk dalam kategori sangat reliabel, yang berarti instrumen yang digunakan pada kedua variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi dan kestabilan pengukuran yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut karena telah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Tests of Normality)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengalaman	0.116	38	0.200*	0.958	38	0.162
Pelatihan	0.105	38	0.200*	0.946	38	0.066
Kinerja	0.090	38	0.200*	0.946	38	0.064

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu Pengalaman (X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja (Y), memiliki nilai signifikansi (p-value) yang lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi masing-masing variabel berturut-turut adalah 0,162, 0,066, dan 0,064. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ini mengindikasikan bahwa data untuk ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik.

Uji Multikolinearitas

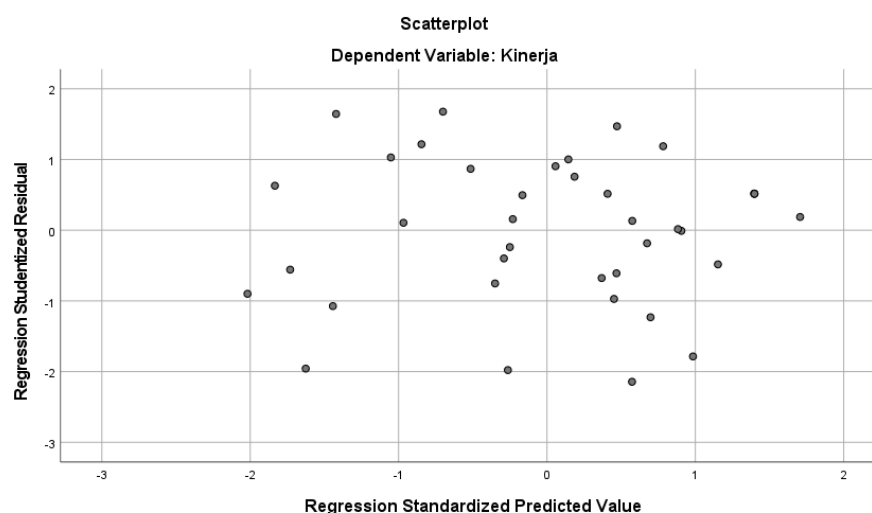
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Table 1. Hasil Uji Multikolinearitas									
Model		Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7,156	5,670			1,262	0,215		
	Pengalaman	0,314	0,101	0,400		3,110	0,004	0,817	1,224
	Pelatihan	0,526	0,147	0,459		3,570	0,001	0,817	1,224
a. Dependent Variable : Kinerja									

a. Dependent Variable : Kinerja

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi korelasi tinggi antar variabel independen. Nilai VIF (Variance Inflation Factor) digunakan sebagai indikator. Data dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Sebaliknya, jika nilai VIF sama dengan atau lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari atau sama dengan 0,1 maka data tersebut menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas. Variabel Pengalaman (X1) dan Pelatihan (X2) nilai VIF 1,224 lebih kecil dari 10 dan tolerance sebesar 0,817 lebih besar dari 0,1 hal ini menunjukkan bahwa baik Pengalaman maupun Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Selain itu, tidak terdapat masalah multikolinearitas sehingga model regresi yang digunakan dapat dikatakan baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Scatterplot menunjukkan bahwa sebaran titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu vertikal. Pola sebaran ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residual yang relatif konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Tidak terlihat adanya pola tertentu, seperti bentuk U atau pola menyebar/menyempit, yang menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model. Selain

itu, tidak ditemukan outlier ekstrem atau titik yang sangat jauh dari sebaran utama, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual tidak mengandung nilai pencilan yang signifikan. Hal ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel-variabel independen terhadap kinerja. Dengan demikian, scatterplot residual ini mendukung bahwa model regresi yang digunakan sudah sesuai dan dapat diandalkan untuk melakukan estimasi serta interpretasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,156	5,670		1,262	0,215
X1	0,314	0,101	0,400	3,110	0,004
X2	0,526	0,147	0,459	3,570	0,001

a. Dependent Variabel : Y

Uji t berfungsi menguji signifikansi pengaruh parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan melebihi nilai kritis pada tabel distribusi t atau menunjukkan tingkat signifikansi di bawah $\alpha=0.05$, hal ini membuktikan adanya pengaruh statistik yang bermakna dari variabel independen terhadap dependen.

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	Signifikansi	Thitung	Ttable	Kondisi	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,004	3,110	2,030	T hitung > T table	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan
Pelatihan	0,001	3,570	2,030	T hitung > T table	Pelatihan berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, yang berarti untuk variabel Pengalaman (X1) H_0 ditolak karna t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka bisa dipastikan bahwa H_1 diterima yang berarti pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga untuk Pelatihan (X2) H_0 ditolak karna t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka bisa dipastikan bahwa H_2 diterima yang berarti pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	960,838	2	480,419	19,542	0.001
	Residual	860,425	35	24,584		
	Total	1821,263	37			

a. Dependent Variabel : Kinerja

b. Predictors : (Constant), Pelatihan, Pengalaman

Uji F berperan penting dalam mengevaluasi apakah keseluruhan model regresi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai F tabel yang ditetapkan, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti setidaknya satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, hipotesis nol tidak dapat ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji F

Variabel X1 dan X2	Variabel Y	Signifikansi (Sig.)	Fhitung	Ftable	Kondisi	Keterangan
Pengalaman Kerja dan Pelatihan	Kinerja	0,001<0,05	19,542	3,26	Fhitung > Ftable	Pengalaman Kerja dan Pelatihan berpengaruh signifikan

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 serta nilai Fhitung sebesar 19,542 yang lebih besar dibandingkan Ftable sebesar 3,26. Maka bisa dipastikan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan Ho ditolak dan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini menguatkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pelatihan yang diterima turut memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Oleh karena itu, pengalaman kerja dan pelatihan dapat dianggap sebagai faktor utama yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja dalam konteks penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,156	5,670		1,262	0,215
Pengalaman	0,314	0,101	0,400	3,110	0,004
Pelatihan	0,526	0,147	0,459	3,570	0,001

a. Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa 0,314 adalah koefisien untuk variabel Pengalaman hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih rendah dari ambang batas sebesar 0,05. Pernyataan ini menegaskan bahwa pengalaman memberikan dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Dan 0,526 adalah koefisien untuk variabel Pelatihan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih rendah dari ambang batas sebesar 0,05 juga menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial XI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	0,355	0,338	5,71016

Predictors: (Constant), Pengalaman (X1)
Dependent Variable, Kinerja (Y)

Tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,596 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel Pengalaman (X1) dengan Kinerja (Y). Nilai R Square sebesar 0,355 mengindikasikan bahwa 35,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. *Adjusted R Square* sebesar 0,338 memperhitungkan jumlah prediktor yang digunakan dan memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap populasi. Dengan demikian, pengalaman kerja memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan variasi kinerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga berpengaruh.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	0,397	0,380	5,52319
Predictors: (Constant), Pelatihan				
Dependent Variable, Kinerja (Y)				

Tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,630 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel pelatihan (sebagai prediktor) dengan kinerja (sebagai variabel dependen). Nilai R Square sebesar 0,397 mengindikasikan bahwa sekitar 39,7% variasi pada kinerja dapat dijelaskan oleh pelatihan, sedangkan sisanya sebesar 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,380 memperhitungkan jumlah prediktor dalam model dan memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap populasi. Dengan demikian, pelatihan memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga berperan.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.726 ^a	0,528	0,501	4,9582
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengalaman				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada tabel diperoleh nilai R Square sebesar 0,528 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 52,8% variasi dari kinerja karyawan. Artinya, kontribusi kedua variabel independen tersebut terhadap perubahan dalam variabel dependen (kinerja) termasuk dalam kategori cukup tinggi. Sementara itu, sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dan analisis regresi, ditemukan bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Era Rajawali Visioner. Pengalaman kerja memiliki peranan penting dalam membentuk berbagai aspek kompetensi profesional seseorang. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berkontribusi dalam pengembangan intuisi kerja, yang merupakan kemampuan untuk mengambil keputusan secara cepat dan tepat berdasarkan pemahaman mendalam terhadap situasi kerja (Septiana et al., 2023). Selain itu, pengalaman kerja juga meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas karena individu menjadi lebih familiar dengan prosedur dan tantangan yang dihadapi. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara efektif pun tumbuh seiring meningkatnya pengalaman, karena individu dapat mengenali pola masalah dan menerapkan solusi yang relevan dengan lebih baik. Tidak kalah pentingnya, pengalaman kerja juga menumbuhkan ketenangan dan stabilitas emosional ketika menghadapi situasi tekanan kerja yang berat, sehingga produktivitas dan kualitas hasil kerja dapat tetap terjaga. Oleh karena itu, pengalaman kerja merupakan faktor krusial dalam membentuk karakteristik profesional yang mampu beradaptasi dan unggul dalam lingkungan kerja yang dinamis (Tupti et al., 2022).

Sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu sebesar (%) dari total sampel, menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang cukup tinggi. Kondisi ini secara signifikan memberikan dukungan terhadap pencapaian nilai kinerja yang optimal dalam penelitian tersebut. Pengalaman kerja yang matang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Dengan kata lain, tingginya proporsi responden berpengalaman menjadi salah satu faktor penunjang utama dalam menjelaskan tingginya tingkat kinerja yang terindikasi pada hasil penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karyawan yang secara konsisten mengikuti pelatihan dengan frekuensi yang tinggi, memperoleh materi pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, serta mengalami metode pembelajaran yang bervariasi dan inovatif, menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memenuhi kriteria tersebut (Lubis & Suhada, 2020). Selain itu, penerapan evaluasi yang menyeluruh dan berkala dalam proses pelatihan memungkinkan penilaian efektivitas pembelajaran secara akurat, sehingga dapat mengidentifikasi area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut. Kombinasi dari elemen-elemen tersebut menciptakan lingkungan pembelajaran yang komprehensif dan adaptif, yang mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan secara optimal dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa investasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam program pelatihan karyawan telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Investasi tersebut terealisasi dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja yang lebih optimal, kualitas hasil kerja yang lebih tinggi, serta peningkatan tingkat kepuasan baik dari pihak atasan maupun klien. Hal ini mencerminkan efektivitas pelatihan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kompetensi profesional karyawan secara menyeluruh (Musafah & Nurfuadi, 2025). Dengan demikian, upaya pengembangan kapasitas melalui pelatihan tidak hanya berkontribusi pada pencapaian sasaran perusahaan, tetapi juga memperkuat hubungan kepercayaan antara organisasi dengan para pemangku kepentingannya.

Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F sebagai pengujian simultan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang tinggi menggambarkan bahwa kedua variabel yang dianalisis memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa perubahan pada variabel-variabel tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap fluktuasi hasil kinerja individu dalam organisasi. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data empiris, sehingga variabel-variabel tersebut dapat dianggap sebagai prediktor utama dalam memodelkan dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh. Temuan penelitian ini secara jelas mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa pengelolaan pengalaman kerja dan pelatihan karyawan secara sinergis merupakan strategi yang sangat krusial dalam membangun kinerja unggul di sektor jasa (S. Hidayat et al., 2025). Sinergi antara pengalaman yang diperoleh dari praktik kerja sehari-hari dan pelatihan

yang terstruktur memungkinkan peningkatan kompetensi secara berkesinambungan, sehingga mampu mendorong produktivitas dan kualitas layanan yang lebih tinggi (Sari & Suwandi, 2025). Pendekatan terpadu ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang holistik, di mana pengembangan pengalaman dan pelatihan tidak berjalan secara terpisah, tetapi saling melengkapi untuk menghasilkan kinerja optimal yang menjadi keunggulan kompetitif dalam industri jasa.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 38 karyawan PT. Era Rajawali Visioner, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja: Pengalaman kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. 2). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja: Pelatihan yang diberikan perusahaan juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t terhadap variabel pelatihan (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. 3). Hubungan antara Pengalaman, Pelatihan, dan Kinerja: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan (uji F) dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa 52,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Implikasi dari pengaruh pengalaman dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. ERA menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan mendorong akumulasi pengalaman kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan. Keterbatasan penelitian ini yaitu dibatasi hanya pada satu perusahaan, yaitu PT Era Rajawali Visioner, yang bergerak di bidang jasa konsultan pajak. Meskipun hasil yang diperoleh memberikan gambaran yang cukup mendalam terhadap objek tersebut, namun temuan ini belum tentu dapat digeneralisasi secara luas ke perusahaan lain, terutama yang memiliki karakteristik industri, skala organisasi, atau budaya kerja yang berbeda. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas (pelatihan dan pengalaman). Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Angelika Yanuar Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Asrulla, A., Risnita, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Hidayah, I. N., Setia, R. F. I. P., & Saifuddin, M. (2022). Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pengembangan dan pelatihan karyawan koperasi simpan

- pinjam dan pembiayaan syariah. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 4(1), 48–60.
<https://doi.org/10.32493/fb.v4i1.48-60.15716>
- Hidayat, I. S., & 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.
<https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- Hidayat, S., Sojanah, J., & Rofaidah, R. (2025). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai: Suatu tinjauan pustaka. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 64–76. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1037>
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>
- Lase, M. B. Z., Larosa, Y. M., & ... (2024). Upaya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Ombolata Simenari Kecamatan Gunungsitoli Selatan. *Jurnal Manajemen dan Pengembangan Industri Strategis*, 5(4), 1392–1403. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>
- Lubis, A. N., & Suhada, S. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 314–320. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5094>
- Musafah, A., & Nurfuadi, N. (2025). Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 4(1), 72–81. <https://doi.org/10.32672/perisai.v4i1.2741>
- Nugroho Sujiono, H., & Astuti, A. W. (2024). Peran corporate entrepreneurship dalam meningkatkan daya saing perusahaan. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 2(12), 1218–1225. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i12.2297>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan SDM dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Safitri, N., & Anissa, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892>
- Sari, P. D., & Suwandi, S. (2025). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM di PT Unilever Indonesia dalam mendukung kinerja organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(6), 89–95. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14634508>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>
- Sholikha, R., & Pujianto, W. E. (2023). Penilaian kinerja karyawan produksi berbasis key performance indicators (KPI). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.599>
- Silas, B., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2019). The influence of motivation, career development and financial compensation toward employee performance at PT Marga

Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25355/25042>

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; Cetakan ke-). Alfabeta.

Rahayu, S. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik*, 2(12), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281/v2i12.1090>

Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor-faktor kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *MANEGGIO: Ilmiah Manajemen Magister Manajemen*, 5(2), 16. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>

Wardatun Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.511>