



PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAZNAS PROVINSI RIAU

Abdul Khoiri¹⁾, Sabarno Dwirianto*²⁾

^{1),2)} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Corresponding Email:

sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id

Abstract. *Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibility given to him. This research aims to determine the effect of training, development and work experience on employee performance at the Riau Province National Amil Zakat Agency (BAZNAS). The data used in this research are primary data and secondary data. The population in this study was 34 people (thirty four) and the sample used in this research was 34 people (thirty four). The results of this research show that training has a positive and significant effect on employee performance, development has a positive and significant effect on employee performance and work experience has a positive and significant effect on employee performance. And, simultaneously training, development and work experience have a positive and significant effect on the National Zakat Agency (BAZNAS) Riau Province. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination of 0.991 or 99.1%. This shows that 99.1% of employee performance is influenced by training, development and work experience, while 0.9% is influenced by other variables not examined in this research.*

Keywords: *Performance, Training, Development, Work Experience*

Abstrak *Kinerja pegawai ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang (tiga puluh empat) orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 orang (tiga puluh empat). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta, secara simultan pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pada instansi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,991 atau sebesar 99,1% hal ini menunjukkan bahwa 99,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja, sedangkan 0,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Kata kunci: *Kinerja, Pelatihan, Pengembangan, Pengalaman Kerja.*

1. Pendahuluan



Dalam suatu organisasi tentu akan terdapat sumber daya manusia yang berkontribusi untuk kemajuan instansi tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.

Faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai di dalam perusahaan atau instansi adalah Pelatihan, pengembangan dan pengalaman kerja. Kinerja pegawai menjadi perhatian penting bagi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau yaitu lembaga yang melakukan pengelolaan zakat ditingkat provinsi. BAZNAS yang merupakan Lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. BAZNAS Provinsi Riau berkedudukan di Pekanbaru ibu kota Provinsi Riau. Selain memiliki tugas dan fungsi melakukan pengelolaan Zakat, BAZNAS juga melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan infak, sedekah dan dana sosial keagamaan Lainnya secara nasional. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat pasal 6 dan pasal 7. Nilai Kinerja Pegawai Manajemein Umuim Pada Baznas Provinsi Riau mempunyai penilaian kinerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1 Data Nilai Kinerja Pegawai BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau Tahun 2022-2024

No	Kinerja Pegawai	Tahun		
		2022	2023	2024
1.	Orientasi Pelayanan	85	83	81
2.	Integritas	82	81	80
3.	Komitmen	91	90	91
4.	Disiplin	80	78	76
5.	Kerjasama	85	84	83
Jumlah		423	416	411
Rata-Rata		84,6	83,2	82,2

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 1 diatas, bahwa hasil kinerja yang diperoleh pada tahun 2022 menunjukkan rata-rata pencapaian 84,6 dan terhitung sangat baik, rata-rata pencapaian pada tahun 2023 menurun menjadi 83,2 dan kemudian mengalami penurunan lagi pada tahun 2024 dengan nilai rata-rata 82,2 yang terhitung dalam kondisi cukup baik. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa adanya masalah karena nilai rata-rata sasaran kinerja pegawai mengalami penurunan secara bertahap mulai dari tahun 2022 sampai tahun 2024 disebabkan kurangnya pelatihan pengembangan dan pengalaman kerja yang diberikan oleh instansi.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018) kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya menurut



kriteria tertentu yang berlaku dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Mangkunegara, 2013) berpendapat kinerja pegawai ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Wirawan, 2014) mendefinisikan kinerja adalah keluaran kerja yang sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh organisasi untuk di nilai yang terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Yani (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Menurut Robbins (2003) Kinerja adalah perilaku yang dapat diamati yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mencakup kemampuan seseorang untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan

Pelatihan menjadi salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Mondy dalam (Ardanti & Rahardja, 2017) pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018). Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah aktivitas pembelajaran pengetahuan dan keahlian tertentu serta menciptakan sikap pegawai agar lebih baik dalam mengemban tugas dan tanggung jawab nya (Dusauw, 2016). Sondang P. Siagian (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan dan keterampilan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Raymond A. Noe (2010) Raymond Noe mendefinisikan pelatihan sebagai upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi terkait pekerjaan oleh karyawan.

Pengembangan

Menurut Rivai dalam (Balbed, 2019) karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Menurut (Siagian, 2019) yang menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir, setiap pegawai harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Husnan (2016) mengemukakan bahwa pengembangan SDM adalah proses jangka panjang yang menggunakan prosedur prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. (Komang, 2018) mendefinisikan pengembangan karir adalah peningkatan diri yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai rencana karir nya dan peningkatan yang dilakukan oleh divisi personalia atau sumber daya manusia terhadap para pegawai untuk suatu rencana kerja yang sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. (Rosmadi, 2018) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan organisasi atau perusahaan dan pegawai sebagai perencanaan sumber daya manusia. Sedarmayanti (2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan.



Pengalaman Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja Pegawai Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlalu bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi. Menurut (Simanjuntak, 2014), pengalaman kerja adalah bagian dari latihan kerja, dimana bertambahnya latihan dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas seseorang. Dengan pengalaman kerja yang lebih banyak, seseorang lebih mampu menguasai pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja dengan penampilan kerja yang lebih tinggi, dan lebih mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, tanpa berharus berlama-lama lagi. Menurut (Mangkuprawira, 2017) Pengalaman kerja merupakan modal dari pegawai itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang diembannya. Marwansyah (2014) Mengartikan pengalaman kerja sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya

3. Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek dikenakan investigasi oleh peneliti *Sukaria Sinulingga* (2018). Adapun populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Instansi Baznas (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau sebanyak 34 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Instansi Baznas (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. Maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel adalah sebuah subset dari populasi, subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi ditarik sebagai sampel melalui mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu *Sukaria Sinulingga* (2018).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti yakin dengan variabel yang diukur dan apa yang diharapkan responden. Selain kuesioner, peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan dokumentasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrument mengukur konsep dan tingkat validitas pada setiap pertanyaan r tabel untuk sampel 34 orang responden pada $df N - 2$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 0.3440.

-Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid.



Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan	X1.1	0,844	0.3440	Valid
		X1.2	0,863	0.3440	Valid
		X1.3	0,639	0.3440	Valid
		X1.4	0,738	0.3440	Valid
		X1.5	0,787	0.3440	Valid
		X1.6	0,911	0.3440	Valid
		X1.7	0,905	0.3440	Valid
		X1.8	0,853	0.3440	Valid
		X1.9	0,829	0.3440	Valid
		X1.10	0,810	0.3440	Valid
		X1.11	0,753	0.3440	Valid
		X1.12	0,805	0.3440	Valid
		X1.13	0,863	0.3440	Valid
2	Pengembangan	X2.1	0,794	0.3440	Valid
		X2.2	0,869	0.3440	Valid
		X2.3	0,674	0.3440	Valid
		X2.4	0,698	0.3440	Valid
		X2.5	0,766	0.3440	Valid
		X2.6	0,810	0.3440	Valid
		X2.7	0,816	0.3440	Valid
		X2.8	0,805	0.3440	Valid
3	Pengalaman Kerja	X3.1	0,849	0.3440	Valid
		X3.2	0,780	0.3440	Valid
		X3.3	0,667	0.3440	Valid
		X3.4	0,799	0.3440	Valid
		X3.5	0,744	0.3440	Valid
		X3.6	0,756	0.3440	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y.1	0,778	0.3440	Valid
		Y.2	0,866	0.3440	Valid
		Y.3	0,612	0.3440	Valid
		Y.4	0,804	0.3440	Valid
		Y.5	0,737	0.3440	Valid
		Y.6	0,835	0.3440	Valid
		Y.7	0,814	0.3440	Valid
		Y.8	0,840	0.3440	Valid
		Y.9	0,803	0.3440	Valid
		Y.10	0,847	0.3440	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 22 ,2025

Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji ralibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk



atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Pelatihan	0,954	0,60	Reliabel
2	Pengembangan	0,906	0,60	Reliabel
3	Pengalaman kerja	0,858	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,933	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 22, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai cronbach's yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS 22 berada diatas 0,60 maka alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis one-sample kolmogorov-smirnov (K-S) text untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 dengan demikian data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59881373
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.058
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 22 ,2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas nilai monte carlo Asympsig. (2-tailed) 0.115 > 0.05 maka nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Autokorelasi diuji dengan menggunakan Durbin Watson (DW).

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.816	.911	1.28087	1.714

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 22 ,2025



Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.714, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi karena angka DW antara -2 hingga 2.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heterokedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heterokedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Geljser kurang dari atau sama dengan 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heterokedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.618	.511		1.211	.235
Pelatihan_x1	.058	.022	1.369	1.421	.054
Pengembangan_x2	.029	.022	.424	1.324	.195
Pengalaman kerja_x3	.079	.045	.689	1.759	.089

Sumber: *Olahan Data SPSS Versi 22 ,2025*

Dari hasil tabel 6 menunjukkan bahwa nilai (sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model reegresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Deteksi adanya multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflatiori Factor). Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai tolerance > 10% atau nilai VIF < 10.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

model	unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	sig.	collinearity statistics	
	b	std. error	beta			toleran ce	vif
1 Constant)	-2.210	.918		-2.407	.022		
Pelatihan_x1	.503	.040	.675	12.655	.000	.092	10.820
Pengembangan_x2	.176	.040	.145	4.454	.000	.246	4.063
Pengalaman_kerja_x3	.424	.081	.210	5.260	.000	.164	6.089

Sumber: *Olahan Data SPSS Versi 22 ,2025*

Menurut Tabel 7 masing-masing variabel yaitu pelatihan , pengembangan dan pengalaman kerja menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel (pelatihan , pengembangan dan pengalaman kerja) dalam penelitian ini tidak saling berhubungan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianggap baik karena tidak terpengaruh oleh multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.



Hasil Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang dikemukakan dilakukan dengan dua langkah, yaitu pembuktian secara total/simultan dan pembuktian secara persial dari masing-masing variabel bebas.

Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.210	.918		-2.407	.022
Pelatihan_x1	.503	.040	.675	12.655	.000
Pengembangan_x2	.176	.040	.145	4.454	.000
Pengalaman kerja_x3	.424	.081	.210	5.260	.000

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 22, 2025

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.210 + 0,503X1 + 0,176X2 + 0,424X3 + \varepsilon$$

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar -2.210 menunjukkan bahwa jika pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan pengalaman kerja (X3) memiliki nilai nol (0), maka kepuasan kinerja pegawai akan bernilai -2.210.
2. Koefisien regresi untuk pelatihan (X1) sebesar 0,503 menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat satu satuan, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,503, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan dan Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan, semakin tinggi pula Kinerja Pegawai, dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi untuk variabel pengembangan (X2) sebesar 0,176 menunjukkan bahwa jika pengembangan meningkat satu satuan, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,176 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara pengembangan dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin efektif pengembangan, semakin tinggi pula Kinerja Pegawai, dan sebaliknya.
4. Koefisien regresi untuk variabel pengalaman kerja (X3) sebesar 0,424 menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja meningkat satu satuan, Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,424, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai artinya, semakin tinggi tingkat pengalaman kerja, semakin besar pula kinerja pegawai, dan sebaliknya.



Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1490.549	3	496.850	1259.647	.000 ^b
Residual	11.833	30	.394		
Total	1502.382	33			

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 22, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 1259.64 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi 0.000 dan jumlah F tabel sebesar 3,07, dengan demikian diketahui f hitung (1259.64) > F tabel (3,07) atau sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu Pelatihan, Pengembangan dan Pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis uji t menggunakan bantuan program SPSS for Windows Release 22.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.210	.918		-2.407	.022
	pelatihan_x1	.503	.040	.675	12.655	.000
	pengembangan_x2	.176	.040	.145	4.454	.000
	pengalaman kerja_x3	.424	.081	.210	5.260	.000

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 22, 2025

Nilai t hitung variabel pelatihan 12.655 lebih besar daripada 1,657, hal ini berarti H₀₁ ditolak H_{a1} diterima artinya pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel pengembangan 4,454 lebih besar daripada 1,657, hal ini berarti H₀₂ ditolak H_{a2} diterima artinya pengembangan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel pengalaman kerja 3,385 lebih besar daripada 1,657, hal ini berarti H₀₃ ditolak H_{a3} diterima artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan



hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan begitu juga sebaliknya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.992	.991	.62804

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 22, 2025

Berdasarkan Tabel 5.17 yang menunjukkan hasil uji koefisien determinasi simultan atau R², nilai *Adjusted R Square* tercatat sebesar 0,991 (99.1%). Ini berarti bahwa pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara kolektif dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 99,1%, sementara 0,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana nilai t hitung variabel pelatihan 12.655 lebih besar daripada 1,657, artinya pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel pengembangan 4,454 lebih besar daripada 1,657, artinya pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel pengalaman kerja 3,385 lebih besar daripada 1,657 artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,991 (99.1%). Ini berarti bahwa pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara kolektif dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 99,1%, sementara 0,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diharapkan akademisi dapat melakukan penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan pengalaman kerja dengan variabel lain, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan retensi pegawai. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Akademisi disarankan untuk menjalin kemitraan dengan instansi pemerintah dan swasta dalam melakukan penelitian dan pengembangan program pelatihan. Kolaborasi ini dapat menghasilkan program yang lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

6. Referensi

- Dessler.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan S.P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husnan, 2016. *Manajemen Personal*. BPFE. Yogyakarta
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Komang E, I Gusti B (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9 (12)
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Jurnal Embistek

Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi

<https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>

volume 4 (3), 2025 hal: 623-633



Mangkuprawira S, Hubeis, A. V.(2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Marwansyah (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan*.

Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (5th ed.). McGraw-Hill

Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). Pearson Prentice Hall.

Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukaria S (2018) Metode Penelitian. Edisi 3. Medan: USU Press

Yani, H.M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.